

STEFAN VOGT

**ENTZIEHUNG VON ANSPRÜCHEN
UND ANWARTSCHAFTEN
AUF BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG**

1978



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41554610_0016

ENTZIEHUNG VON ANSPRÜCHEN UND ANWARTSCHAFTEN
AUF BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
einer Hohen Juristischen Fakultät
der Ludwig-Maximilians-Universität
zu München



vorgelegt von

STEFAN VOGT

Rechtsanwalt
in Frankfurt am Main

1978



Referent: Professor Dr. Canaris

Korreferent: Universitätsdozent Dr. von Stebut

Tag der mündlichen Prüfung: 17. Juli 1978

INHALT

	<u>Seite</u>
<u>Einleitung (Problemstellung)</u>	1
<u>A. Der Ruhegeldanspruch und sein Schicksal</u>	13
<u>I. Risikosphäre des Arbeitnehmers</u>	13
1.) <u>Meinungsstand</u>	13
2.) <u>Rechtsnatur des Ruhegeldanspruchs</u>	19
a) Literaturkritik	21
b) Motivation und Bedeutungsgehalt des Ruhegeldanspruchs	23
aa) Allgemeines Lockmittel auf dem Arbeitsmarkt	23
bb) Senkung des Personaletats	27
cc) Finanzierungseffekte	30
dd) Sekundäreffekte	32
ee) Sicherungsbedürfnis, aber kein aufgesparter Lohn	36
c) Betriebsrente als Äquivalent der "Betriebstreue"	42
aa) gegenseitiger Vertrag	43
bb) entgeltliches Geschäft	45
3.) <u>Wegfall oder Schmälerung des Ruhegeld- anspruchs</u>	51
a) Rentenzahlung als Dauerschuldverhältnis	56
b) Beendigung des Dauerschuldverhältnisses	57
c) Lösungsmöglichkeit des Arbeitgebers aus der Rentenverpflichtung	62
d) Voraussetzungen der Lösung des Arbeit- gebers aus der Rentenverpflichtung	65
aa) Treuepflichtverletzung des Be- triebsrentners? Die Pflicht zu angemessenem Wohlverhalten	65
bb) Besonderheiten des Ruhestands- verhältnisses	70
cc) Die vorgelagerten, "minder schweren Maßnahmen"	74

	<u>Seite</u>
dd) Das Prinzip der Verhältnismäßigkeit des Mittels und das Übermaßverbot	79
e) Systematisch-dogmatische Einordnung	86
II. <u>Risikosphäre des Arbeitgebers</u>	91
1.) Betriebsaufgabe, Betriebsveräußerung	91
2.) Wirtschaftliches Unvermögen (§ 7 BetrRG)	93
3.) Wirtschaftliche Schwierigkeiten	95
a) Der grundsätzliche Eingriff in die Betriebsrenten	95
b) Analogie zu § 16 BetrRG	99
c) Umfang des Eingriffs	102
d) Art und Dauer des Eingriffs; Rückzahlungs- pflicht und Verzinsung des Rentenopfers; Besserungsschein	108
B. <u>Die Anwartschaft auf Betriebsrente und ihr Schicksal</u>	114
I. <u>Begriff und Wesen der Anwartschaft</u>	117
II. <u>Die (noch) verfallbare Anwartschaft auf Betriebsrente</u>	121
1.) Risikosphäre des Arbeitnehmers	122
a) Verhinderung des Eintritts der Unverfallbarkeit	122
b) Wegfall und Schmälerung der verfallbaren Anwartschaft	127
2.) Risikosphäre des Arbeitgebers	134
III. <u>Die unverfallbare Anwartschaft auf Betriebsrente</u>	138
1.) Beim Verbleiben im Betrieb	139
a) Risikosphäre des Arbeitnehmers	140
b) Risikosphäre des Arbeitgebers	147
2.) Nach dem Verlassen des Betriebs	148
a) Risikosphäre des Arbeitnehmers	148
b) Risikosphäre des Arbeitgebers	152
C. <u>Ergebnisse der Untersuchung</u>	153
<u>Literaturverzeichnis</u>	158

E i n l e i t u n g (Problemstellung)

Die vorliegende Arbeit befaßt sich mit Gefährdungen, denen Anwartschaften und Ansprüche auf betriebliches Ruhegeld ausgesetzt sind. Ihr Gegenstand sind jene Rechtspositionen, die ein ArbN dadurch erworben hat, daß ihm von seinem ArbG eine sog. Betriebs- oder Firmenrente zugesagt worden ist. Die Arbeit befaßt sich n i c h t mit Renten der Sozialversicherung und des Beamtenrechts. Zielpunkt ihrer Untersuchungen ist die Frage, unter welchen Bedingungen der begünstigte ArbN Schmälerungen seiner einmal erworbenen Rechtsposition erfahren oder gar ihrer verlustig gehen kann.

Es gibt nach dem "Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung" (BetrRG) vom 19. Dez. 1974¹⁾ drei Formen solcher Rechtspositionen, nämlich

- a) die A n w a r t s c h a f t ,
- b) die u n v e r f a l l b a r e Anwartschaft²⁾,
- c) den A n s p r u c h

auf Betriebsrente.

Alle drei haben den gleichen Entstehungsgrund, nämlich einen Zuwendungsakt des gewährenden (versprechenden) ArbG. Dieser Zuwendungsakt ist stets freiwilliger Art, denn kein privater ArbG ist gesetzlich verpflichtet, betriebliche Ruhegelder zu gewähren. Auch das neue Betriebsrentengesetz regelt nicht das "Ob" der Betriebsrentenzahlung, sondern nur das "Wie". Nach wie

1) BGBI I, S. 3610

2) § 1 BetrRG

vor ist es in die freie unternehmerische Entscheidung des ArbG gestellt, ob er Betriebsrenten gewähren will oder nicht.

Der Zuwendungsakt des ArbG tritt in verschiedenen Formen auf, wobei vorweg festzustellen ist, daß er weder Schenkungsversprechen noch Bestandteil eines Leibrentenvertrages ist, sodaß die Formvorschriften der §§ 518, 761 BGB unbeachtlich sind¹⁾.

1. Der ArbG kann eine *E i n z e l z u s a g e* erteilen, indem er dem ArbN individualvertraglich die Zahlung einer betrieblichen Altersrente verspricht. Dies ist sowohl bei Abschluß des Arbeitsvertrages möglich, was selten vorkommt, als auch in der Form einer späteren zusätzlichen Abrede (Normalfall). Für die Wirksamkeit solcher Zusagen gelten die allgemeinen Regeln für das Zustandekommen von Verträgen, d.h. die Parteien müssen sich über die wesentlichen Bestandteile der Abrede einig sein.

2. Der ArbG hat auch die Möglichkeit, eine *G e s a m t z u s a g e* zu erteilen. Hierunter versteht man das Versprechen an eine (näher bestimmte) Mehrheit von ArbN, betriebliches Ruhegeld zu zahlen. In der Regel werden Gesamtzusagen schriftlich durch Aushang am schwarzen Brett oder in der Form einer Ruhegeldordnung, die innerbetrieblich bekannt gemacht wird, erteilt. Gelegentlich kommt es

1) Allg.M.; s. z.B. Palandt-Putzo, Einführung vor § 611, Anm. 7) a)

vor, daß Gesamtzusagen aus Anlaß eines Betriebsjubiläums sogar mündlich erteilt werden. In der arbeitsrechtlichen Literatur ist umstritten, ob diese einseitigen Akte ausreichen, um Verbindlichkeiten des ArbG zu begründen, oder ob noch ein "Annahmeakt" durch die begünstigten ArbN hinzutreten muß, damit Anwartschaften/Ansprüche entstehen. Auf diese Streitfrage soll nicht eingegangen werden. Die Untersuchung geht von einer wirksamen Verpflichtung des ArbG aus.

3. Weiterhin kann eine Verpflichtung zur Rentenzahlung durch betriebliche Übung entstehen, d.h. durch ein über lange Zeit andauerndes Verhalten des ArbG, aus dem die ArbN den Eindruck gewinnen, der ArbG wolle sich künftig an dieses Verhalten binden.

4. Ferner kann der arbeitsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung die Anwartschaft bzw. den Anspruch auf betriebliche Altersrente begründen.

5. Endlich ist der freiwillige Zuwendungsakt des ArbG im Rahmen einer kollektivrechtlichen Regelung möglich:

a) ArbG und Betriebsrat können eine Betriebsvereinbarung über die Gewährung von Ruhegeld treffen. Es handelt sich hierbei um eine freiwillige Betriebsvereinbarung, da der Betriebsrat insoweit keinen Regelungsanspruch hat, der mit Hilfe der Einigungsstelle durchgesetzt werden könnte, §§ 87, 88 BetrVerfG.

b) Letztlich sind auch t a r i f v e r t r a g -
l i c h e Vereinbarungen über betriebliches
Ruhegeld möglich, jedoch bisher in der Privat-
wirtschaft noch nicht allgemein üblich.

Nur wenn eine der oben genannten Zusagen oder
Abreden vorliegt, können Ansprüche bzw. die
ihnen vorgelagerten Anwartschaften auf Betriebs-
rente entstehen. Hierin liegt das Gemeinsame der
vom begünstigten ArbN erlangten Positionen.

In ihrem Gehalt sind diese Rechtsstellungen
jedoch von unterschiedlichem Gewicht, und zwar
liegt der Unterschied in der I n t e n s i -
t ä t des Erworbenen. Die Position des ArbN
ist verschieden stark, von der Anwartschaft
über die unverfallbare Anwartschaft bis zum An-
spruch auf Ruhegeld. Wie stark sie ist, hängt
jeweils vom Stadium der Beziehungen der Parteien
zueinander ab.

Mit dem Zuwendungsakt erlangt der ArbN zunächst
nur eine A n w a r t s c h a f t, d.h. eine
rechtlich bereits mehr oder weniger gesicherte
Aussicht auf das Entstehen eines Rentenanspruchs.
Diese Anwartschaft ist zwar noch nicht mit einem
besonderen Rechtsschutz ausgestattet, aber sie
ist bereits mehr als eine bloße Erwartung.
Mit dem Arbeitsvertrag verbunden findet sie
zwar mit dessen Erlöschen auch ihr Ende, aber
bei fortlaufendem Arbeitsverhältnis begleitet
sie dieses und wird mit dem Fortschritt der
Jahre stets wertvoller in ihrer Rechtsqualität,
bis das Arbeitsverhältnis ein vom Gesetz be-
stimmtes Alter erreicht hat. Damit erwächst
der Anwartschaft ein echter Rechtsschutz.

Die Anwartschaft wird nämlich nach einer gewissen Dauer der Betriebszugehörigkeit (zehn bzw. zwölf Jahre bei einem Mindestalter von 35 Lebensjahren) des ArbN gem. § 1 Abs. 1 BetrRG u n v e r f a l l b a r. Dies bedeutet, daß die vom ArbN erlangte Rechtsposition auch dann aufrechterhalten bleibt, wenn er den Betrieb nach Eintritt der Unverfallbarkeit wechselt. Er kann also ausscheiden, ohne ihren Verlust zu befürchten; er nimmt sie vielmehr mit.

Mit dieser Regelung hat der Gesetzgeber einer seit Jahren in Rechtsprechung und Literatur sich verstärkenden Tendenz, den begünstigten ArbN in seinem Besitzstand zu schützen, Rechnung getragen. Bis zum Jahr 1972 war den meisten betrieblichen Ruhegeldzusagen eine Klausel beigefügt, die für den ArbN insofern ein Risiko darstellte, als er nicht sicher sein konnte, im Versorgungsfall (Eintritt in das Ruhestandsverhältnis) tatsächlich die versprochene Rentenleistung zu erhalten. Die Ruhegeldzusagen enthielten nämlich regelmäßig die Bestimmung, daß die Pflicht zur Rentenzahlung des ArbG vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Versorgungsfall abhängen sollte. Nur wer bis zum Rentenalter im Betrieb "aushielt", brauchte versorgt zu werden.

In der Literatur ging man zunächst davon aus, daß dieser Bedingungszusammenhang zulässig sei¹⁾.

1) Hilger, in: "Handbuch der betrieblichen Altersversorgung", 1968, S. 111; Heißmann, Die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen, 1967, S. 127.

Seit dem Jahr 1966 (Sozialenquôte) mehrten sich aber Stimmen, die derartige Verfallklauseln aus rechtlichen wie aus sozialpolitischen Gründen für bedenklich hielten¹⁾. Schließlich äußerte sich das BAG in seinem ebenso berühmten wie umstrittenen²⁾ Grundsatzurteil vom 10. März 1972³⁾ zu dieser Frage und stellte im Wege der richterlichen Rechtsfortbildung folgende Rechtssätze auf:

- 1) Einem ArbN, der mehr als 20 Jahre einem Betrieb angehört und dem vor dem 65. Lebensjahr ordentlich gekündigt wird, bleibt die bis zu seinem Ausscheiden erdiente Versorgungsanwartschaft erhalten.
- 2) Dieser Rechtssatz gilt nur für solche Fälle, in denen ArbN nach dem 10.3.1972 nach mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit aufgrund einer ordentlichen Kündigung durch den ArbG ausscheiden.

Er gilt ferner für solche Fälle, in denen nach dem 1.1.1969 derartige ArbN ausgeschieden sind und die bis dahin erdiente Versorgungsanwartschaft vom ArbG klar und deutlich verlangt haben.

Für Fälle, in denen das ArbVerhältnis vor dem 1.1.1969 geendet hat, gilt der vom Senat aufgestellte Rechtssatz nicht."

Dieses Urteil schob den damals üblichen Verfallklauseln bei betrieblichen Rentenzusagen einen ersten Riegel vor, indem es den Bedingungs Zusammenhang zwischen Dauer des Arbeitsverhältnisses und Eintritt in den Ruhestand nach zwanzigjähriger Betriebszugehörigkeit für rechtlich

-
- 1) von Arnim, Die Verfallbarkeit von betrieblichen Ruhegeldanwartschaften, 1970, S. 84 f; Heißmann, RdA 1969, 265; Höhne, BetrAV 1969, 679
 - 2) S. z.B. Hüfer/Ahrend, DB 72, 1824; Adomeit, SAE 72, 200.
 - 3) BAG 3 AZR 278/71 v. 10.3.1972, AP Nr. 156 zu § 242 Ruhegeld = DB 72, 1486

unbeachtlich erklärte. Zugleich ermutigte es den Gesetzgeber, das ihm seit Jahren bekannte Problem der Verfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften einer befriedigenden Lösung zuzuführen. Während die Legislative ursprünglich nur eine steuerrechtliche Regelung dahin geplant hatte, daß die Aufwendungen für eine betriebliche Altersversorgung in gewissem Umfang steuerlich begünstigt werden sollten¹⁾, war der Gesetzgeber durch das Urteil des BAG mit der Notwendigkeit konfrontiert, die sozialpolitische Forderung nach einer an gewisse Bedingungen geknüpfte Unverfallbarkeit der einmal zugesagten Altersversorgung arbeitsgesetzlich zu normieren.

Dieser Aufgabe entledigte sich der Bundestag durch das BetrRG, das seit dem 22. Dez. 1974 in Kraft ist, und welches das Verfallbarkeitsproblem arbeitsrechtlich in der Weise löst, daß es bestimmt, unter welchen Voraussetzungen Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung unverfallbar sind. Diese Voraussetzungen gelten sowohl für ausdrücklich zugesagte Betriebsrenten als auch für Versorgungsverpflichtungen, die auf betrieblicher Übung oder dem arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen, § 1 Abs. 1 BetrRG. Das BetrRG erfaßt damit jede entstandene Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung.

Unverfallbar ist die Anwartschaft nach dem Willen des Gesetzgebers, wenn der Arbeitnehmer

1) Referentenentwurf eines EStGes, BetrAV 1972, S. 54 f.

ein bestimmtes Mindestalter (35 Jahre) erreicht und die Versorgungszusage (betriebliche Übung/Gleichbehandlungsgrundsatz) 10 Jahre lang bestanden hat oder wenn der ArbN bei gleichem Mindestalter 12 Jahre dem Betrieb angehört und die Zusage (betriebliche Übung/Gleichbehandlungsgrundsatz) 3 Jahre lang bestanden hat. Schließlich ist als negative Voraussetzung für die Unverfallbarkeit festgelegt, daß eine Zugehörigkeit des begünstigten ArbN zum Betrieb des versprechenden ArbG im Zeitpunkt des Versorgungsfalles nicht erforderlich ist.

Sobald der ArbN das Rentenalter erreicht hat und in den Ruhestand eintritt, eröffnet sich die dritte Rechtsposition als Abschluß der Gesamtentwicklung. Die unverfallbar gewordene Anwartschaft erstarkt nunmehr zum Vollrecht, indem an ihre Stelle der Anspruch auf Zahlung des Ruhegeldes tritt. Hierbei kann es vorkommen, daß dem einzelnen ArbN auch zwei oder mehr Ruhegeldansprüche gegen verschiedene ArbG zustehen können, sofern er nur in jedem Arbeitsverhältnis die gesetzlich vorgeschriebene Entwicklung durchlaufen hat. Eine solche Summierung von Ansprüchen läßt nicht, wie vermutet werden könnte, irgendeine Verkürzung der Einzelrenten eintreten, vielmehr kumulieren die Forderungsrechte in voller Höhe.

Damit kehren wir zur eingangs angedeuteten Frage zurück, um sie nunmehr näher zu bestimmen. Sie geht bekanntlich dahin, ob eine vom ArbN erworbene Anwartschaft auf Betriebsrente oder

eine endgültig entstandene Rentenforderung später noch Veränderungen irgendwelcher Art zugänglich sind, sei es, daß sie Verbesserungen, sei es, daß sie Schmälerungen erfahren können, sei es, daß der ArbN gar mit dem Untergang seiner Rechtspositionen rechnen muß, wobei der Tatbestand des völligen Verfalls in den Vordergrund des Interesses gerückt erscheint. Die Frage wäre zu verneinen, wenn sich aus dem Gesetz, seinen Materialien oder aus bestimmten in Rechtsprechung und Literatur entwickelten Grundsätzen der Schluß ableiten ließe, daß die einmal erworbene Rentenposition sozusagen "zementiert" in der arbeitsrechtlichen Landschaft dasteht und keiner Veränderung mehr zugänglich ist. Dem ist indes nicht so, vielmehr trifft das Gegenteil zu. Schon aus dem Gesetz läßt sich ablesen, daß die Rente Veränderungen unterworfen ist, denn es kennt in seinem § 16 die sog. "Anpassung" der Betriebsrente an gewisse Umstände wirtschaftlicher Art. Es läßt also eine Variabilität der Rente ausdrücklich zu, ja es schreibt dem ArbG sogar in unabdingbarer Weise vor, daß er in Abständen von je 3 Jahren die Höhe der Rente zu überprüfen und gegebenenfalls neu festzusetzen verpflichtet ist.

Damit ist allerdings nicht gesagt, ob diese Regelung abschließenden Charakter hat oder ob es daneben noch weitere Möglichkeiten der Rentenveränderung gibt. Aus den Motiven¹⁾ wissen wir, daß die letztere Frage dem Gesetzgeber bei der

1) BTDRS 7/2843 vom 22.11.1974

Schaffung des BetrRG sehr wohl bewußt war. Wie aus den Motiven entnommen werden kann, hielt es der Gesetzgeber nämlich für selbstverständlich, daß der ArbG unter bestimmten - im BetrRG nicht geregelten - Voraussetzungen von der Leistungspflicht zur Gewährung der Betriebsrente wieder frei werden kann. Ein entsprechender Passus des Regierungsentwurfs¹⁾ hat wegen dieser Selbstverständlichkeit keinen Eingang in das Gesetz gefunden. Aber selbst wenn die Gesetzesmaterialien geschwiegen und uns im Stich gelassen hätten, das Gesetz selbst beantwortet - abgesehen von § 16 - die Frage nach einer Veränderbarkeit der Renten dadurch, daß es nur fragmentarischen Charakter trägt und damit das hier interessierende Verfallproblem - alter Übung der Legislative entsprechend - der Wissenschaft überläßt. Die fragmentarische Natur des Gesetzes zeigt sich darin, daß es nur einen Teilaspekt der Verfallproblematik (Wechsel des Arbeitsplatzes) herausgreift und diesen regelt. Was darüberhinaus noch an interessanten Fragen des Rentenbestandes auftauchen kann, wird vom Gesetzgeber bewußt offen gelassen, und da andererseits jeglicher Hinweis darauf fehlt, daß im Gesetz das gesamte Schicksal des Rentenverhältnisses erfaßt sein soll, läßt dies nur den Schluß zu, daß alle Fragen anderweitiger Schmälerung oder des Verlustes von Anwartschaften und Ansprüchen auf Betriebsrente den allgemeinen Rechtsgrundsätzen unterliegen.

1) Der Regierungsentwurf (BTDrS 7/1281) sah folgenden § 1 Abs. 5 BetrRG vor: "Die Berechtigung des Arbeitgebers oder sonstigen Versorgungsträgers die Versorgungsanwartschaften oder Versorgungsansprüche zu entziehen oder zu mindern, wird nicht dadurch berührt, daß das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls endet."

Diese Feststellung führt unmittelbar zum Thema der Arbeit:

Unter welchen Umständen kann ein ArbN nach Inkrafttreten des BetrRG noch Nachteile an seinem Anspruch auf Betriebsrente bzw. an seiner Anwartschaft hierauf bis zum völligen Verlust derselben erleiden?

Die Antwort auf diese Frage ist für beide Parteien wichtig:

- a) für den ArbN hat der ungeschmälernte Bestand seiner Alterssicherung stets zentrale Bedeutung.
- b) Der Arbeitgeber muß aus Gründen langfristiger Dispositionsmöglichkeit Gewißheit darüber haben, was an konstanten Belastungen auf ihn zukommen und unter welchen Voraussetzungen ihm Gegenrechte in Bezug auf Ruhesgeldforderungen erwachsen können.

Die Zielsetzung dieser Arbeit besteht darin, Rechtssätze aufzustellen, mit deren Hilfe die Arbeitsgerichte die ihnen vorliegenden Sachverhalte derart zu entscheiden in der Lage sind, daß den berechtigten Interessen der Beteiligten in wohlabgewogener Weise Rechnung getragen wird. Bis jetzt erschöpft sich die Literatur in einer noch recht verworrenen Kasuistik ohne sichere Kriterien und Orientierungsmarken.

Bei der Untersuchung der gestellten Frage erweist es sich als zweckmäßig, nicht ab ovo zu verfahren und mit der Entstehung des Anwartschaftsrechts zu beginnen, sondern jenen Abschnitt der betrieblichen Altersversorgung in den Mittelpunkt und damit zugleich an den Anfang

der Erörterung zu stellen, der sich als der wichtigste erweist. Es ist der Fall des bereits erworbenen Ruhegeldanspruchs, also die Behandlung der zum Vollrecht erstarkten Anwartschaft. Mithin erstreckt sich die nachfolgende Prüfung zunächst darauf, welchen für den ArbN nachteiligen Veränderungen der durch Eintritt in das Rentenalter erworbene Versorgungsanspruch unterliegen kann. Später werden die vorgelagerten Stadien der Anwartschaften zu behandeln sein, wobei sich zeigen wird, daß vieles sich zwangsläufig aus dem bereits Gewonnenen ableiten läßt, und daß demzufolge dieser Bereich der Untersuchung keinen allzu breiten Raum mehr für sich in Anspruch nehmen wird.

A. Der Ruhegeldanspruch und sein Schicksal

Machen wir zur Prämisse, daß der Ruhegeldanspruch Schwälerungen erleiden, ja sogar untergehen kann, so ist klar, daß die Ursachen solcher Nachteile sowohl im Bereich des ArbG's als auch in dem des ArbN's liegen können. Man denke nur etwa an die vorsätzliche Ruinierung des die Rente zahlenden Betriebes oder an einen Brand in demselben. Für die Systematik der Untersuchung empfiehlt es sich der Übersichtlichkeit halber, die Darstellung nach diesen Bereichen aufzugliedern, wobei unter dem "Bereich" der einen Vertragspartner umgebende Gefahrenkreise zu verstehen ist, besser bekannt unter dem in der Literatur eingebürgerten Stichwort Risikosphäre. Sobald bei der Prüfung eines konkreten Falles der ihm nach dieser Aufteilung zukommende Standort ermittelt ist, wird die weitere Untersuchung zeigen, ob oder inwieweit dieser Standort neben allen anderen Umständen die Lösung des Falles mitzubeeinflussen imstande ist.

I. Risikosphäre des Arbeitnehmers

1.) Meinungsstand

Es bietet sich als zweckmäßig an, im Rahmen der Untersuchung zunächst mit der wichtigsten

und in der Praxis immer wieder zur Diskussion stehenden Fallgruppe von Handlungen des Pensionärs zu beginnen, die in schuldhaften Verfehlungen gegenüber den Interessen seines ehemaligen ArbG's bestehen. Vorweg zu diesem Punkt ein kurzer historischer Abriß über Entwicklung und Stand der Literatur.

Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und das herrschende Schrifttum gehen grundsätzlich davon aus, daß ein Ruheständler seinen betrieblichen Pensionsanspruch verlieren kann, wenn er sich bestimmte Verfehlungen seinem früheren Arbeitgeber gegenüber zuschulden kommen läßt, jedoch sind die Begründungen hierfür und die dogmatischen Wege mannigfaltig. Ansatzpunkt und Grundlage der Entscheidung bildet meist eine sog. "Treuepflicht des Pensionärs" gegenüber seinem früheren ArbG, die darin bestehen soll, daß der Ruheständler nichts zu tun bzw. alles zu unterlassen habe, was die Interessen seines früheren ArbG's schädigen könnte. Aber schon bei der Begründung dieser Treuepflicht im Ruhestandsverhältnis gehen die Meinungen auseinander.

Einige Autoren vertreten die Ansicht, die Zahlung des Ruhegeldes und dessen Zusage entsprängen der Fürsorgepflicht des ArbG's aus dem ausgelaufenen Arbeitsvertrag¹⁾. Die-

1) Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, S. 488; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, S. 582

se Fürsorgepflicht, so wird argumentiert, bestehe im Ruhestandsverhältnis fort und werde nun durch die Zahlung der Betriebsrente konkretisiert. Das Korrelat der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht sei die Treuepflicht des ArbN's im Ruhestand.

Andere Autoren¹⁾ sind der Auffassung, es handele sich um eine nachvertragliche Treuepflicht des ArbN's, d.h. die während des aktiven Arbeitsverhältnisses bestehende Treuepflicht des ArbN's "wirke nach", "strahle auf das Ruhestandsverhältnis aus" und sie sei es, die das Verbot begründe, den ArbG zu schädigen.

Auch das BAG²⁾ geht von einer bestehenden Treuepflicht des Betriebspensionärs aus. Da es sich aber der Schwierigkeit bewußt ist, Pflichtverletzung und Anspruchsverlust ohne weiteres miteinander zu verknüpfen, fügt es einen neuen Gedanken in die Diskussion ein: die Zumutbarkeit. Diese entnimmt es der Vorschrift des § 242 BGB, indem es argumentiert, dem ArbG sei eine weitere Versorgung des ArbN's bei einer entsprechend gewichtigen Treuepflichtverletzung desselben nicht mehr zuzumuten. Dabei zieht das BAG den Rechtsgedanken der §§ 626, 723 BGB heran und folgert hieraus, jeder Vertragspartei eines Dauerschuldverhältnisses müsse es möglich sein, sich vom Vertrag zu lösen, wenn ihr dessen Einhaltung aus wichtigem Grund nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden könne. Es kommt zu dem Schluß, daß dem ArbG aus der

1) Hilger, Das betriebliche Ruhegeld, 1959, S. 305; Schwerdtner, Fürsorgetheorie und Entgelttheorie im Recht der Arbeitsbedingungen, 1970, S. 169.

2) BAG - Urteil vom 10.2.1968, 3 AZR 4/67, BAGE 20, 298 f.

Treuepflichtverletzung des ArbNs ein Leistungsverweigerungsrecht gem. § 242 BGB erwachse.

Damit sind wir bereits mitten in den unterschiedlichen, dogmatischen Lösungsmöglichkeiten, die angeboten werden, und die im Ergebnis alle dazu führen, daß der Pensionär bei bestimmten, schuldhaften Treuepflichtverletzungen keine Betriebsrente mehr verlangen kann. Die Palette reicht vom Recht zur außer-ordentlichen Kündigung des Ruhestandsverhältnisses¹⁾, dem Widerrufsrecht der Versorgungszusage²⁾, dem Leistungsverweigerungsrecht des ArbGs³⁾ bis hin zur Verwirkung des Anspruchs durch den Pensionär⁴⁾.

Dies alles ist nicht ohne Widerspruch geblieben. Von den Gegenmeinungen seien ein Aufsatz von Grunsky⁵⁾, die Monographie von Schwerdtner⁶⁾ sowie eine Urteilsanmerkung von Grunsky⁷⁾, stellvertretend für alle, erwähnt.

Die genannten Autoren lehnen einen Verfall bzw. Verlust von Ruhegeldansprüchen wegen Verfehlungen oder Treuepflichtverletzungen der Empfänger ab. Ihre Meinung hat sich zwar nicht durchgesetzt, ist aber unter allen Umständen diskussionswürdig. Schließlich hat das neue BetrRG ein gutes Stück Neuland in die wissenschaftliche Erörterung eingeführt, woraus sich die Verpflichtung ergibt, mit ebenso neuen und kritischen Gedanken an das Problem heranzugehen.

1) Hueck-Nipperdey, a.a.O., S. 490; Molitor, Die Kündigung, S. 212, Fn. 20

2) Nikisch, a.a.O., S. 592; Höfer, BetrRG, Komm., 1975, Bd. I, S. 112

3) S. Fußnote 2) auf S. 15

4) BAG AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt

5) JuS 70, 16 f.

6) a.a.O., S. 168 f.

7) Anm. zu AP Nr. 141 zu § 242 BGB Ruhegehalt.

Schwerdtner¹⁾ geht davon aus, daß das Ruhegeld eine im Arbeitsleben verdiente, mit der Arbeitsleistung im synallagmatischen Verhältnis stehende Leistung darstellt. Aus diesem Grunde sei an eine außerordentliche Kündigung nach §§ 626, 723 BGB nicht zu denken. Wollte man sie zulassen, könnten dem ArbN erarbeitete Lohnbestandteile in einem Umfang entzogen werden, der in keinem Verhältnis zum eingetretenen Schaden steht. Zwar träfen den Ruheständler gewisse aus dem Arbeitsvertrag resultierende Nebenpflichten auch noch im Rentenalter, deren Verletzung könne jedoch - wie bei allen gegenseitigen Verträgen - niemals eine unmittelbare Auswirkung auf die vermögenswerte Gegenleistung (Ruhegeld) haben. Allenfalls könne die Verletzung von Nebenpflichten einen Schadensersatzanspruch des ArbG's begründen, und nur "in besonders krassen Fällen" (von Nebenpflichtverletzungen) sei ausnahmsweise ein Leistungsverweigerungsrecht des ArbG's zuzulassen²⁾.

G r u n s k y³⁾ ist konsequenter. Er geht davon aus, daß das Arbeitsvertragsrecht ein "sozial verbessertes Dienstvertragsrecht"⁴⁾ sei. Daraus folgert er, daß das Problem der Ent-

1) A.a.O., S. 168, 169.

2) A.a.O., S. 171.

3) JuS 70,16 und in der Anm. zu AP Nr. 141 zu § 242 BGB Ruhegehalt.

4) JuS 70,18.

ziehung des Betriebsrentenanspruchs zunächst ausschließlich über die Vorschriften des BGB zu lösen sei, da es an einschlägigen, arbeitsrechtlichen Sonderbestimmungen fehle¹⁾. Das mittels BGB-Anwendung gefundene Ergebnis sei sodann mit der Lösung der herrschenden Meinung zu vergleichen. Sei deren Lösung ungünstiger als die BGB-Regelung, so müsse die herrschende Meinung abgelehnt werden, weil dann feststehe, daß der dem Arbeitsvertragsrecht immanente Schutz des ArbN nicht ausreichend berücksichtigt sei.

Grunsky vertritt darüber hinaus die Ansicht, daß der Anspruch auf Ruhegeldzahlung einen Teil der Gegenleistung bilde, die der ArbN für die Erbringung der Arbeitsleistung erhält. Der angemessene Lohn werde dem ArbN nicht gleich in voller Höhe ausgezahlt, vielmehr ein Teil davon einbehalten, um später als Ruhegeld ausgezahlt zu werden. Hieraus folge, daß es nach Beginn der Rentenzahlung (Erreichen der Altersgrenze) keine rechtliche Möglichkeit mehr gebe, den Anspruch des Pensionärs zu vernichten oder durch eine Einrede unrealisierbar zu machen. Hieran ändere auch die Natur der Ruhegeldverpflichtung als Dauerschuldverhältnis nichts. Zwar könnten Dauerschuldverhältnisse aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden, die bereits erbrachte Gegenleistung (hier: Arbeitsleistung) müsse aber auf jeden Fall vergütet

1) Systematik in Anlehnung an Ramm, AuR 1964, S. 357.

werden, und Teil dieser Vergütung sei die Zahlung des Ruhegeldes. Der ArbN habe gewissermaßen vorgeleistet, sodaß eine Kündigung des Dauerschuldverhältnisses ins Leere liefe.

Schließlich setzt Grunsky sich noch mit dem Einwand des Rechtsmißbrauchs auseinander, den manche Autoren dem ArbG geben wollen, wenn der Pensionär sich Verfehlungen zuschulden kommen läßt. Nach Grunskys Ansicht besteht für diese Sanktion kein Bedürfnis, weil die im Gesetz vorgesehenen Sanktionen der Interessenlage ausreichend gerecht werden. Um es zusammenzufassen: Grunsky¹⁾ meint, der ArbG müsse in jedem Fall das Altersruhegeld zahlen, auch wenn der Pensionär sich treuwidrig verhält. Die Verletzung der Treuepflicht des Ruheständlers sei demnach ohne Einfluß auf den Bestand der Betriebsrente.

2.) Rechtsnatur des Ruhegeldanspruchs

Die unterschiedliche Behandlung des Zielkonfliktes durch Schrifttum und Praxis zeigt eines deutlich: die Lösung der Frage, ob ein ArbN durch eigenes Verhalten seinem Anspruch bis zum völligen Verlust Schaden zufügen kann, hängt in erster Linie davon ab, welchen rechtlichen Charakter man dem Ruhegeldanspruch beimißt. Die bereits im Ansatz auftretende Divergenz der Lösungsmöglichkeiten in "Fürsorgepflicht", "Treuepflicht" und "aufgesparter Lohn" macht deutlich, daß es an einer Verständigung über das Objekt der Untersuchungen fehlt und dies die Hauptursache der literarischen Misere ist.

1) JuS 70, 20

In der Tat ist die Charakterisierung der Forderung auf Betriebsrentenzahlung von zentraler Bedeutung für die einwandfreie Beurteilung von Fällen des Anspruchsverlusts oder der Anspruchsminderung. Je mehr man den Anspruch in die Nähe einer arbeitgeberischen Fürsorgepflicht rückt und ihn damit zur Quasi-Schenkung macht, umso eher wird man geneigt sein, einem "treuepflichtwidrig" handelnden Rentner den Verlust seines Anspruchs zuzumuten; je mehr man dagegen der Theorie vom aufgesparten Lohn zuneigt, umso weniger wird man eine Benachteiligung des Pensionärs befürworten können.

Die Erforschung der Rechtsnatur des Ruhegeldanspruchs setzt voraus, daß man die Motivationslage der Parteien aufdeckt. Was an Wünschen, Absichten und Spekulationen beide Parteien zum Vertragsschluß bewegt, was im engeren oder weiteren Sinne als Parteiwille ermittelt werden kann und ob die Betriebsrente etwa als institutum sui generis aufzufassen ist, dies alles wird zu beachten sein; nicht zuletzt aber auch die Kardinalfrage, ob ein Dauerschuldverhältnis ohne Auflösung aus wichtigem Grund in unserem Rechtssystem überhaupt vorstellbar ist.

Am Anfang der Untersuchung tritt die Schwierigkeit der gestellten Aufgabe gleich in einer doppelten Polarisierung entgegen. Die eine besteht darin, daß auf der einen Seite das Vertrauen des ArbN auf den unantastbaren Bestand seines Rentenanspruchs und auf der anderen Seite das Bestreben des ArbG nach Erhaltung

seiner finanziellen Dispositionsfreiheit sowie die Furcht vor unzumutbaren Rentenverpflichtungen einander die Waage halten. Die andere Polarisation ist von der Literatur in einer Art "alles oder nichts" geliefert worden: es ist der diametrale Gegensatz zwischen der herrschenden Lehre und der von Grunsky/Schwerdtner vertretenen Gegenansicht. Unter diesem Aspekt erscheint es möglich, daß eine sorgsame, auf einen angemessenen Interessenausgleich abzielende Betrachtung des Zielkonflikts zu einer differenzierenden Lösung führen könnte. In diesem Sinne wird zunächst die vorhandene Literatur kritisch geprüft.

a) Literaturkritik

Die Treuepflicht des Pensionärs wird im Schrifttum damit begründet, daß sie das Korrelat darstelle, welches billigerweise der Fürsorgepflicht des ArbG entspricht. Die letztere ist unbestritten¹⁾. Sie entspringt der Stellung des ArbG als der sozial Stärkeren gegenüber dem untergeordneten Dienstpflichtigen und findet ihre Rechtsgrundlage in § 242 BGB. Ihre Existenz entspricht von jeher der allgemeinen Anschauung vom Wesen des Arbeitsvertrages und ist von der Rechtsprechung in jahrzehntelanger Praxis in ihren einzelnen Erscheinungsformen (Schutz- und Sorgfaltspflichten, Beschäftigungs- und Gleichbehandlungspflichten usw.) ausgebildet und vertieft worden. Sie erweist sich auch als das Mittel, mit dem sich vielfach das soziale und oft auch intellektuelle Gefälle der am Arbeitsprozeß Beteiligten ausgleichen läßt, aber ihrem

1) S. z.B. Hueck-Nipperdey, Lehrb.d.ArbR., 7.Aufl., S. 390 f.; Nikisch, ArbR, S. 470 f.; Zöllner, ArbR, 1. Aufl. 1977, S. 129 f.

Wesen nach entspricht sie der Treuepflicht des ArbN's¹⁾. Insoweit ist gegen die Notwendigkeit bzw. Berechtigung der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht nichts einzuwenden.

Es ist aber eine ganz andere Frage, ob die Zahlung des Ruhegeldes ein "nachvertraglicher" Fürsorgeakt des ArbG's ist, der einer noch im Ruhestandsverhältnis vorhandenen Treuepflicht des Rentners entspricht. Ich halte diese Ansicht, die von Hueck-Nipperdey und Nikisch vertreten wird, für falsch. Wollte man die Betriebsrente als fürsorgerische Gegenleistung für eine Treuepflicht des ArbN's ansehen, so bedürfte es nicht ihrer Begründung durch einen besonderen Zuwendungsakt. Die Rente kann also nicht der Fürsorgepflicht entspringen, hierfür ist vielmehr ein privatrechtlicher Titel notwendig. Damit stellt sich die weitere Frage, ob der ArbN durch eine Treuepflichtverletzung diesen Titelanpruch verlieren kann. Dies hängt davon ab, ob ihn im Ruhestand überhaupt noch eine Treuepflicht trifft.

Hierauf gibt die herrschende Meinung keine überzeugende Antwort. Wir werden später sehen, daß von ihr die Begriffe "Betriebstreue" und "Treuepflicht" miteinander vermengt werden, obgleich

1) Palandt-Putzo, Anm. 8) zu § 611;
Hueck-Nipperdey, a.a.O., S. 390.

die Betriebstreue nur während des Arbeitsverhältnisses andauert und mit einer etwa nach Eintritt in den Ruhestand bestehenden (oder neu entstehenden) Treuepflicht nichts zu tun hat; außerdem besitzen beide Begriffe auch einen wesentlich voneinander verschiedenen Bedeutungsgehalt.

Aber auch Grunsky und Schwerdtner vermögen nicht, bei der Lösung der Frage weiter zu helfen. Vom unbefriedigenden Ergebnis ihrer Lösungsversuche ganz abgesehen, leuchtet es nicht ein, daß es bei langdauernden, wiederkehrenden Zahlungen keinen Fall geben soll, in dem Verletzungshandlungen des Rentenempfängers von Einfluß auf die Rente sein können. Auch die Interpretation der Rente als "Lohnsparkonto" verstößt bereits bei erster Betrachtung gegen den Parteiwillen. Hierauf wird später näher eingegangen¹⁾.

Man kommt also mit der Betrachtung des vorhandenen Schrifttums in der Untersuchung über die Rechtsnatur des Betriebsrentenanspruchs nicht weiter. Vielmehr scheint es, daß die treffenden Ansatzpunkte woanders liegen. Damit stellt sich folgende Frage: warum bzw. aus welchen Motiven kommt es zwischen den Parteien zu einer Ruhegeldabrede?

b) Motivation und Bedeutungsgehalt des Ruhegeldanspruchs

aa) Allgemeines Lockmittel auf dem Arbeitsmarkt

Zunächst soll die Person des ArbG betrachtet werden. Er führt die betriebliche Altersver-

1) S.u.S.36 f.

sorgung weniger aus sozialer Verantwortung als vielmehr aus betriebswirtschaftlichen Erwägungen und Notwendigkeiten ein. Dies erklärt sich in erster Linie aus dem sog. " d o p p e l - t e n M a r k t " des ArbG.

Der ArbG, der Waren oder Dienstleistungen an den Mann bringen will, befindet sich in einem doppelten Konkurrenzkampf. Einmal auf dem Warenmarkt, wo er seine Produkte bzw. Dienstleistungen anbietet; auf diesem Markt wird der ArbG von der Konkurrenz nach dem Gesetz von Angebot und Nachfrage gezwungen, möglichst gute und preiswerte Leistungen anzubieten¹⁾. Ob er dies kann, hängt neben anderen Faktoren davon ab, ob er das ihm zur Verfügung stehende Kapital (= Summe seiner Produktionsmittel) optimal nutzt. Hierzu bedarf er, da er seine eigene Arbeitskraft vervielfältigen muß, der Mithilfe von Angestellten und Arbeitern. Auch bei diesem zweiten Produktionsfaktor (menschliche Arbeitskraft) ist der ArbG darauf bedacht - ebenso wie beim Kapitaleinsatz -, daß die beste Nutzung erzielt wird, damit die Rechnung

$$\begin{array}{rcl} \text{Produktionsfaktor 1} & \times & \text{Produktionsfaktor 2} \\ \text{(Kapital)} & & \text{(Arbeitskraft)} \\ & = & \text{Produkt} \end{array}$$

mit dem bestmöglichen Ergebnis abschließt. Der ArbG ist daher an ausreichend vielen und guten Arbeitskräften interessiert. Diese aber bekommt er auf dem Arbeitsmarkt, womit der ArbG in ein weiteres Konkurrenzverhältnis zu anderen ArbG tritt, nämlich in den Wettbewerb um

1) ausführlich hierzu Möller, Markt, Marktformen und Marktverhaltensweisen, Spalten 3898/3899.

(gute) Arbeitskräfte. Auch dieser zweite Markt unterliegt dem Gesetz von Angebot und Nachfrage. Die ArbN bieten ihre Arbeitskraft an, die ArbG sind die Nachfrager¹⁾.

Im wesentlichen drückt sich auf dem Arbeitsmarkt das Marktgeschehen in der Lohnfindung aus. Je mehr ArbG die von den ArbN angebotene Arbeitskraft benötigen, desto höhere Lohnforderungen werden die ArbN stellen können. In Zeiten der Hochkonjunktur, die von Arbeitskräftemangel begleitet werden, steigen die Löhne schneller als in Normal- oder Abschwungphasen. Übersteigt dagegen das Arbeitskräfteangebot die Nachfrage (Rezession), können die potentiellen ArbG die Löhne drücken.

Nun ist es aber heute so, daß auf dem Arbeitskräftemarkt nicht allein dem Lohn die Verteilungsfunktion zukommt. Das hat zwei Ursachen. Einmal gibt es gewisse "Schallmauern" bei der Lohnhöhe, die zu durchbrechen die ArbG auch in Zeiten der Wirtschaftsblüte mit Rücksicht auf ihre Preis-/Kostenkalkulation nicht bereit sind. Würde ein ArbG "jeden Preis" für den Faktor Arbeitskraft zahlen, so würde dadurch potentiell seine Ware/Dienstleistung so verteuert, daß er auf dem Absatzmarkt gegenüber seinen Mitbewerbern ins Hintertreffen geriete. Zum zweiten richten viele ArbN im Bewußtsein gestiegener Bedürfnisse ihr Augenmerk nicht ausschließlich auf die Höhe der Vergütung, sondern auch darauf, was der ArbG zusätzlich anbietet. Diese "Zusatzangebote" bezeichnet man landläufig als Sozial-

1) Montaner, Arbeitsmarkt und Betrieb, Spalte 200;
Watrin, Arbeitsmarkt, Spalten 205, 209/210.

leistungen, wobei in erster Linie an Urlaubsgeld, Fahrtkostenzuschuß, Werkswohnung, Kantinenessen, Weihnachtsgeld und betriebliche Altersversorgung zu denken ist. Geht man davon aus, daß von den ArbG gewisse Vergütungsgrenzen nicht überschritten werden, so hat der ArbG, der Sozialleistungen anbietet, gegenüber seinen Konkurrenten, die lediglich Lohn versprechen, ohne Zweifel einen Wettbewerbsvorsprung auf dem Arbeitskräftemarkt.

An dieser Stelle ist der Einwand zu erwarten, daß die betriebliche Altersversorgung kein Grund für die Entscheidung des ArbN zugunsten eines bestimmten ArbG sein kann, weil in der Regel Betriebsrenten erst nach einer gewissen Beschäftigungsdauer, nicht aber bei Abschluß des Arbeitsvertrages versprochen werden. Dem zweiten Teil dieser Argumentation ist zuzustimmen: in der Tat sind Rentenzusagen bei Einstellung unüblich (Ausnahme: Spitzenkräfte), sie werden vielmehr normalerweise erst nach einer gewissen Dauer der Betriebszugehörigkeit abgegeben.

Trotzdem beeinflussen Aussichten auf Betriebsrenten den Entschluß des ArbN, eine bestimmte Stelle anzutreten. Wenn nämlich der ArbG beabsichtigt, dem ArbN nach einer gewissen Zeit eine Altersversorgung zu versprechen, bzw. wenn der Betrieb eine Ruhegeldordnung, ein Versorgungswerk o.ä. besitzt, so wird dies dem potentiellen Mitarbeiter beim Einstellungsgespräch mitgeteilt. Bei Großbetrieben ist

selbst das nicht nötig, da deren Versorgungsleistungen im allgemeinen in den interessierten ArbN-Kreisen bekannt sind. Der ArbN sieht sich bei einem solchen Unternehmen während der Vertragsverhandlungen einer "Chance" auf betriebliche Altersversorgung gegenüber. Und bereits diese ungewisse Aussicht vermag ihn zum "Ja" zu bewegen, geht doch derjenige ArbN, der ernsthaft einen neuen Arbeitsplatz sucht, davon aus, daß das Arbeitsverhältnis "störungsfrei" verläuft, und er also die Altersrente erreichen wird. Um es zusammenzufassen: bereits die Aussicht auf Altersversorgung, die ein ArbG eröffnet, verbessert sein Vertragsangebot im Verhältnis zu anderen ArbG und stärkt damit seine Wettbewerbsstellung. Die Betriebsrente ist daher für diejenigen ArbG, in deren Betrieben sie eingeführt ist, ein handfestes Lockmittel auf dem Arbeitsmarkt. Sie werden leichter gute Arbeitskräfte einstellen können, womit der Produktionsfaktor Arbeitskraft optimal eingesetzt ist.

bb) Senkung des Personaletats

Jeder ArbG ist daran interessiert, seine Betriebskosten zu senken bzw. niedrig zu halten, damit er seine Waren/Dienstleistungen möglichst preiswert anbieten kann. Hierzu zwingt ihn das Marktgesetz von Angebot und Nachfrage. Da er nämlich bei nachlassender Nachfrage bzw. starkem Konkurrenzdruck im Preis nachgeben muß, um absetzen zu können, wird er bestrebt sein, einen möglichst großen "Spielraum nach unten"

zu haben, d.h. von dem Preis, den er zunächst fordert, bis zu dem Preis, zu dem er gerade noch ohne Verlust anbieten kann (Produktionskosten = Verkaufspreis). Dieser Spielraum ist umso größer, je billiger produziert wird. Die Produktionskosten (Summe aller zur Produktion gehörenden Kosten, also auch Entwicklungskosten, Investitionen, Kreditzinsen usw.) sind u.a. auch von den Betriebskosten abhängig, d.h. den Kosten, die unmittelbar zur Durchführung der Produktion aufgewendet werden müssen.

Die Betriebskosten sind umso niedriger, je geringer die Fluktuation von Arbeitskräften ist. Der Wechsel von Arbeitskräften steigert nämlich insofern die Betriebskosten, als die neuen Mitarbeiter angelernt und eingearbeitet werden müssen, was eine Verlangsamung des Produktionsvorganges mit sich bringt. Können fehlende Arbeitskräfte nicht rechtzeitig, nicht vollwertig oder gar nicht ersetzt werden, kann es zu Produktionsausfällen kommen, oder sich die Notwendigkeit ergeben, die fehlenden Arbeitskräfte durch (teurere) Überstunden anderer Mitarbeiter zu ersetzen oder (teurere) Teilzeitkräfte einzustellen. Weiterhin ist bei stärkerem Wechsel der Arbeitskräfte der Verwaltungsaufwand größer, da mehr Arbeitsverhältnisse abgewickelt und andere neu begründet werden müssen. Damit erhöhen sich die Kosten des Personaletats¹⁾.

Schließlich ist bei eingespielten, seit langem zusammenarbeitenden Teams von ArbN die Wahrscheinlichkeit geringer, daß "Ausreißer" vor

1) zur Fluktuation grundsätzlich Mennecke, ZfArbWiss 1975, S. 186f., der folgende Beispiele für die Höhe von Fluktuationskosten nennt: ungelernte Arbeiter ca. 2.500,-- DM; Facharbeiter ca. 4.000,-- DM; Programmierer ca. 15.000,-- DM; Führungskraft ab Prokuristenebene ca. 100.000,-- DM.

kommen, als bei frisch zusammengewürfelten Gruppen von Arbeitskräften. Endlich besteht bei ArbN, die über einen längeren Zeitraum zusammenarbeiten, die Chance, daß sich ein gewisses Zusammengehörigkeitsgefühl entwickelt, das sich positiv auf den Produktionsvorgang (Qualität) und das Betriebsklima (Arbeitsfriede) auswirkt.

Aus allen diesen Gründen hat der Arbeitgeber ein erhebliches ökonomisches Interesse daran, langjährige, qualifizierte und bewährte ArbN zu halten und an seinen Betrieb zu binden. Ein bedeutsames Mittel hierzu sind die Inaussichtstellung und die Zusage von Betriebsrenten, denn trotz der gesetzlichen Rentenversicherung besteht für den ArbN im Alter immer noch die sog. "Versorgungslücke". Darunter versteht man die Differenz zwischen der gesetzlichen Altersrente (etwa 60 % der letzten Nettobezüge) und der als ideal empfundenen Altersversorgung (75 % der letzten BruttoBezüge)¹⁾. Wenn der ArbG diese Lücke durch eine Betriebsrente zu schließen gewillt ist, wächst damit die Bereitschaft des ArbN, einem Betrieb verbunden zu bleiben, d.h. mit Rücksicht auf die Altersversorgung auf einen Arbeitsplatzwechsel zu verzichten. Dies wiederum senkt - wie gezeigt - die Betriebskosten. Damit übt das betriebliche Ruhegeld einen kostensparenden Effekt im Bereich der Personalverwaltung aus.

1) 75 % deshalb, weil der Pensionär eine geringere Steuerbelastung hat und keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen muß. Außerdem entfallen für ihn Aufwendungen zu einer weiteren Erwerbstätigkeit.

cc) Finanzierungseffekte

Zu den Produktionskosten zählen auch die Aufwendungen, die erforderlich sind, um ein Projekt zu finanzieren. Wir unterscheiden hierbei Eigen- und Fremdfinanzierung.

Die Gewährung von Betriebsrenten ist für die versprechenden Unternehmen zunächst ein Mittel zur Eigenfinanzierung. Derjenige Betrieb, der Altersrenten verspricht und gewährt, erzielt nämlich dadurch einen Liquiditätszufluß. Dies soll, der Kürze halber, am Modell einer sog. "Direktzusage" dargestellt werden. Direktzusage bedeutet, daß die Betriebsrenten unmittelbar aus dem Vermögen des Unternehmers gezahlt werden sollen¹⁾.

Der gewährende Betrieb muß nach Abgabe von Rentenzusagen Pensionsrückstellungen vornehmen; diese stehen als Verbindlichkeiten in den Passiva der Bilanz, wodurch der Gewinn im Rechnungsjahr gemindert wird. Läge keine Gewinnminderung vor, wären auf den Betrag in Höhe der Pensionsrückstellungen Ertragsteuern²⁾ zu zahlen. Allein die buchmäßige Gewinnminderung führt jedoch dazu, daß diese Ertragsteuern nicht anfallen, also eine Steuerstundung eintritt, und zwar solange, wie die Verbindlichkeiten bestehen. Da die Pensionsrückstellung aber nur ein Buchposten ist, steht dem Betrieb folglich nach wie vor die volle Liquidität zu Verfügung, d.h. es tritt ein (zusätzlicher) Liquiditätseffekt in Höhe der "ersparten" Ertragsteuern ein³⁾. Man kann

-
- 1) Die anderen Modelle der betrieblichen Altersversorgung sind: a) Höherversicherung, b) Weiterversicherung, c) Lebensversicherung zugunsten des ArbN's, d) Unterstützungskasse, e) Pensionskasse
 - 2) Einkommen- bzw. Körperschaftsteuer, Gewerbeertragsteuer, Kirchensteuer
 - 3) Höfer, Die ertragsteuerliche Behandlung von Kapitalzusagen, BB 1973, S. 747 f.

diesen Vorgang auch anders beschreiben: die Finanzierung der später zu zahlenden Renten wird dadurch vom Finanzamt erleichtert, daß während der Rückstellungszeit Steuergelder quasi als Darlehen gewährt werden. Die Zinsen dieses "Darlehens" beginnen erst dann fällig zu werden, wenn der erste begünstigte ArbN in den Ruhestand tritt und Betriebsrente bezieht.

Neben dieser Ertragsteuerstundung führen die buchmäßigen Pensionsrückstellungen auch zu einer echten Steuerersparnis. Laufende Verbindlichkeiten und Anwartschaften mindern nämlich gem. §§ 14, 104 BewertungsgG das steuerpflichtige Vermögen und das Gewerbekapital. Nach einem bestimmten Multiplikatorensystem, dessen Darstellung hier zu weit führen würde, werden aufgrund der Pensionsrückstellungen Abzugsbeträge ermittelt, die nicht vermögens- und kapitalsteuerpflichtig sind. Es handelt sich also um eine echte Steuerersparnis, da auch bei etwaiger Auflösung der Rückstellungen diese nicht nachversteuert werden müssen. Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß im Rahmen von rückstellungsfinanzierten Betriebsrenten eine Selbstfinanzierung des versprechenden Unternehmens mittels Ertragsteuerstundung und Substanzsteuerersparnis möglich ist.¹⁾

Pensionsrückstellungen ermöglichen aber nicht nur eine Selbstfinanzierung der Betriebe, sie verbessern auch die Möglichkeit, Fremdmittel (Kredite) zu beschaffen. Rückstellungen sind de iure und bilanztechnisch Verbindlichkeiten. Da diese Verbindlichkeiten aber im Moment noch nicht erfüllt werden müssen, und da der Rück-

1) H3fer. BetrAVG. S. 522 f. (525).

stellungsbetrag im Betrieb bleibt und arbeitet, wird er von den Kreditinstituten de facto als verfügbares Quasi-Eigenkapital behandelt. Dieses beleihen die Banken wegen des langfristigen, unkündbaren Charakters bis zu 60 %. Insofern wird der Kreditrahmen des Betriebsrenten gewährenden Unternehmens erweitert.

Mit dieser Erweiterung des Kreditrahmens tritt bei sonst gleichen Bedingungen eine parallele Erweiterung des unternehmerischen Entscheidungsspielraums auf, was letztlich in der Tatsache wurzelt, daß Unternehmen, die Pensionsrückstellungen bilden, liquider und kreditwürdiger sind als andere.

So gesehen, bilden Steuerersparnisse, Erweiterung des Kreditvolumens und Vergrößerung der unternehmerischen Dispositionsmöglichkeiten für die Betriebe einen starken Anreiz, eine Altersversorgung zu gewähren.

dd) Sekundäreffekte

Die drei soeben genannten Auswirkungen von Pensionsrückstellungen (Selbstfinanzierungseffekte, Fremdfinanzierungseffekte, Erweiterung des unternehmerischen Entscheidungsspielraums) treten unmittelbar durch die buchmäßige Rückstellung ein; man kann ihre Auswirkungen daher auch als Primäreffekte bezeichnen. Neben diese treten für das versprechende Unternehmen Sekundäreffekte, die - ebenfalls vorteilhaft für den Betrieb - nur stichwortartig dargestellt werden können. Man versteht darunter die Erwirtschaftung zusätzlicher Beträge aus den im Betrieb arbeitenden

Betriebsmittel (Rückstellungen). Durch den Erlös der genannten zusätzlichen Erträge ergibt sich langfristig die Möglichkeit, neue Aktiva zu bilden. In neuerer Zeit haben Betriebswirtschaftler diese Zusammenhänge im Rahmen von Plankostenrechnungen analysiert¹⁾, wobei der Nutzen (Finanzierungseffekt durch Zusatzliquidität) ins Verhältnis zu den Kosten (Rentenzahlung) gestellt wurde. Diese Plankostenrechnungen haben das interessante Ergebnis zutage gefördert, daß die durch Pensionsrückstellungen gewonnenen zusätzlichen Aktiva eine ansteigende Tendenz haben; diese steigende Tendenz besteht nicht nur absolut, sondern auch im Verhältnis zu den jeweils gebildeten Rücklagen. Das bedeutet, daß Pensionsrückstellungen langfristig eine Eigenkapitalsteigerung des versprechenden ArbG mit sich bringen.

Nun ist natürlich nicht zu verkennen, daß allen diesen Vorteilen einer betrieblichen Altersversorgung auch ein aus der Sicht des ArbG gewichtiger Nachteil gegenübersteht, nämlich seine Rentenzahlungsverpflichtung. Die durchgeführten Plankostenrechnungen²⁾ haben aber gezeigt - und auch in diesem Punkt soll nur auf das Ergebnis geschaut werden -, daß dieser Nachteil der Rentenzahlungspflicht vom Vorteil der Kapitalstärkung in der Regel überwogen wird.

1) Schaub/Schusinski/Ströer, Vorsorge für das Alter, 1975, S. 150/151

2) Schaub/Schusinski/Ströer, a.a.O.

Wenn man sich dies vor Augen hält, und dabei noch berücksichtigt, welche positiven Auswirkungen die Rentenzusage für den Unternehmer in puncto Wettbewerb auf dem Arbeits- und dem Waren-/Dienstleistungsmarkt hat, muß man feststellen, daß die Zusage von Betriebsrenten auf handfesten, finanziellen Erwägungen beruht.

Dagegen spricht auch nicht der mögliche Einwand, daß die für den ArbG vorteilhaften Auswirkungen von Betriebsrentenzusagen ihm zwar den Entschluß zur Rentengewährung schmackhaft zu machen vermögen, damit aber der Charakter einer fürsorglichen Maßnahme noch nicht widerlegt sei. Denn trotz aller Steuervorteile sei es nach wie vor der freie Entschluß des ArbG, den ArbN zu versorgen, und diese Maßnahme sei deshalb fürsorglich, weil der ArbN für die Rentenzahlung keine Gegenleistung zu erbringen habe. Ein anderes Beispiel für diese Argumentation: wenn jemand schenkungsweise Vermögensgegenstände auf Familienangehörige überträgt, weil er sie versorgen will, sind auch für ihn wahrscheinlich steuer- und erbrechtliche Erwägungen nicht ohne Bedeutung. Er kann sich nämlich ausrechnen, wann er die einmal fällige Schenkungssteuer wieder erwirtschaftet hat, indem er für die verschenkten Gegenstände jährlich keine Vermögenssteuer mehr zahlen muß, ganz abgesehen davon, daß innerhalb gewisser Freigrenzen bei Schenkung an nahe Angehörige gar keine Schenkungssteuer anfällt. Desgleichen läßt sich leicht feststellen, was die beschenkten Angehörigen dadurch an Erbschaftssteuer sparen,

daß ihnen die Vermögensgegenstände bereits zu Lebzeiten des Schenkers zufallen. Trotz dieser steuerlichen Hintergründe wird man dem Schenker jedoch nicht absprechen, etwas für die Versorgung seiner Angehörigen getan zu haben, was eine fürsorgliche Maßnahme darstellt, und zwar deshalb, weil die Schenkung ein für den Beschenkten unentgeltliches Rechtsgeschäft ist. Dieser hat hieraus nur Vorteile.

Das wäre aber bei dem Ruhegeldanspruch ganz anders, wenn nicht - wie bei der geschilderten Familienversorgung - in der Rentenzahlung eine u n e n t g e l t l i c h e Zuwendung liegt, sondern ein aus Leistung und Gegenleistung zusammengesetztes Geschäft. Dann nämlich ist die herrschende Meinung vom Fürsorgecharakter der Ruhegeldzahlung nicht mehr aufrecht zu erhalten¹⁾, und daher muß dieser Einwand zunächst unberücksichtigt bleiben, bis ein abschließendes Bild über die Vorstellungen beider Vertragspartner beim Abschluß der Rentenabrede vorliegt.

Bislang ist nämlich nur die Motivationslage des ArbG erörtert worden. Es ist noch nichts darüber gesagt, welche Vorstellungen, Absichten und Tendenzen den ArbN bewegen, wenn er sich entschließt, in einen mit Altersversorgung ausgestatteten Betrieb einzutreten.

1) a.A. Hilger, Das betriebliche Ruhegeld, S. 305, die der Ansicht ist, Entgelt - und Fürsorgecharakter schließen sich nicht aus, diese Meinung aber nicht begründet. Sie sagt nur, der Streit um Fürsorge- und Entgelttheorie betreffe die Frage, warum der ArbG die Versorgung gibt. Das allerdings ist die entscheidende Frage. Liegt nämlich ein entgeltliches Geschäft vor, betrifft das "warum" des ArbG die Gegenleistung des ArbN, womit die Fürsorgepflicht als Rechtsgrundlage für die Gewährung von Betriebsrenten ausscheidet.

ee) Sicherungsbedürfnis, aber kein aufgesparter Lohn

Der ArbN wird in erster Linie von einem der menschlichen Natur eigenen Sicherungsbedürfnis geleitet. In der Angst vor dem Alter, seinen Gebrechen und erhöhten Bedürfnissen wird er neben seiner meist unzureichenden Sozialrente eine zusätzliche Versorgung anstreben. Es liegt auf der Hand, daß er sich beim Eintritt in ein mit Versorgungseinrichtung ausgestattetes Unternehmen oder bei einer späteren Rentenzusage nicht etwa schuldrechtlich bindet, die infrage kommende Wartezeit durchzuhalten; im Gegenteil, grundsätzlich will er frei bleiben und sich jederzeit aus seinem Arbeitsverhältnis lösen können. Andererseits verspürt er eine starke innere Bereitschaft, im Betrieb zu verbleiben, um in den Genuß der Rente zu kommen. Diese Verweilbereitschaft wächst mit der Anzahl der zurückgelegten Jahre und dürfte gegen Ende der Karenzzeit zum fast unumstößlichen Verzicht auf einen Arbeitsplatzwechsel erstarkt sein.

Die Frage liegt nahe, ob sich nicht beim ArbN die Vorstellung bildet, das, was später einmal an Betriebsrentenzahlungen auf ihn zukomme, sei eine Nachzahlung für die früher geleistete Arbeit, ein **a u f g e s p a r t e r L o h n** und damit Leistung für Gegenleistung. Wenn dem so wäre, müßte man auch dem ArbG eine solche Anschauung der Dinge unterstellen, da es unbegreiflich wäre, wenn in einer so bedeutsamen Frage die Beteiligten unterschiedlicher Ansicht wären. Dies führt zur Erforschung des Parteiwillens.

Die Entgeltlichkeit gehört zu den Essentialien des Arbeitsvertrages. Ein solcher kommt nämlich nur zustande, wenn sich die Parteien darüber einig sind, daß gegen Entgelt Arbeit geleistet wird. Dabei ist es nicht erforderlich, daß auch über die Höhe der Vergütung Einigung erzielt wird; ausreichend ist die Einigung: Arbeit gegen Entgelt, vgl. § 612 Abs. 2 BGB. Wenn also die Betriebsrente aufgesparter Lohn sein soll, müßte zu irgendeinem Zeitpunkt eine - wenn auch stillschweigende - Übereinkunft zwischen den Parteien bestanden haben, daß für die Arbeitsleistung neben dem Lohn auch ein Altersruhegeld vom ArbG gezahlt wird.

Eine solche Übereinkunft zwischen ArbG und ArbN ist aber nicht denkbar. Der ArbG, der eine Rentenzusage erteilt, will damit keinen höheren Lohn zahlen. Für die vereinbarte Arbeitsleistung muß er ohnehin den angemessenen Lohn zahlen, sei es aufgrund von Vereinbarung (Einzelarbeitsvertrag, Tarifvertrag) oder sei es aufgrund des Gesetzes, § 612 Abs. 2 BGB. Wollte der ArbG diese Beträge noch "überzahlen", so wäre es ihm ein Leichtes, statt der Rentenzusage eine Lohnerhöhung zu gewähren und mit dem ArbN auszumachen, daß ein gewisser Lohnanteil zurückbehalten wird. Der ArbG bezweckt mit der Rentenzusage etwas ganz anderes: er will die nicht unbeträchtlichen, oben dargelegten Vorteile finanzieller und steuerlicher Art erzielen, vor allem aber will er den ArbN an seinen Betrieb binden, um in ihm auf Dauer eine eingearbeitete und qualifizierte Fachkraft zu besitzen. Mit der Rentenzusage

will der ArbG also nicht Lohnpolitik betreiben, sondern seinen Personalbestand erhalten bzw. vermehren, was von ökonomischen Vorteilen begleitet ist.

Auf der Arbeitnehmerseite verhält es sich ebenso. Zunächst einmal ist es zweifelhaft, ob im Normalfall einer Rentenzusage überhaupt der Charakter einer Einigung im Sinne des Vertragsrechts zukommt; solche Zusagen werden nämlich in der Regel generell im Rahmen einer Ruhegeldordnung oder einer Bekanntmachung innerhalb des Betriebes erteilt. Der ArbN ist dabei von jeder Mitwirkung ausgeschlossen; er kann das Versprechen des ArbG lediglich zur Kenntnis nehmen und versuchen, die Bedingungen (Betriebszugehörigkeit, Wartezeit, Eintritt in das Ruhestandsverhältnis) zu erfüllen.

Sollte dagegen eine Betriebsrente im Rahmen einer Einzelzusage gewährt werden, so wird kein vernünftiger ArbN auf die Idee kommen, daß er nun eine Lohnerhöhung bekommen hat. Für ihn ist der Lohn das, was er "herausbekommt", was er Ende des Monats mit nachhause nehmen kann. Ob er dagegen jemals die Rente beziehen wird, steht für ihn bei der Erteilung der Zusage noch in den Sternen. Die Zusage verschafft ihm nur eine ungewisse Aussicht, im Alter etwas vom Betrieb zu erhalten, aber diese ungewisse Aussicht bringt er nicht in Zusammenhang mit seinem Lohn, denn der ist ihm sicher, und nur für diesen arbeitet er. Mag sein, daß er die Inaussichtstellung der Rente als Dankbarkeit des ArbG für seine Be-

triebsverbundenheit qualifiziert, mag sein, daß der ArbN die betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge und die wahren Beweggründe des ArbG kennt, mag sein, daß der ArbN sich überhaupt keine Vorstellungen macht, niemals wird er auf den Gedanken kommen, jetzt in eine höhere Lohngruppe gelangt zu sein, und deshalb hat er auch nicht das Gefühl, daß der ArbG für ihn "Lohn spart".

Abgesehen vom fehlenden Parteiwillen scheitert die Qualifikation der Betriebsrente als "aufgesparter Lohn" auch an der mangelnden Wertrelation. Die Vergütung eines ArbN ist von seiner Arbeitsleistung abhängig. Grundsätzlich hat er auf die Vergütung nur einen Anspruch, wenn er die Arbeitsleistung erbracht hat (Ausnahme: Lohnfortzahlungsgesetz bzw. § 616 BGB). Dies folgt aus der Tatsache, daß auch der Arbeitsvertrag ein Austauschvertrag (Arbeit gegen Entgelt) ist. In den meisten Arbeitsverhältnissen ist auch die Höhe der Vergütung von der Arbeitsleistung abhängig. Bei Arbeitern ist die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden Berechnungsgrundlage. Diese Zahl wird mit dem Stundenlohn multipliziert, woraus sich der Bruttogesamtlohn ergibt. Überschreitet die Arbeitsleistung des Arbeiters eine gewisse Stundenzahl, erhält er für diese zusätzlichen Arbeitsstunden eine Sondervergütung für Mehrarbeit. Bei Angestellten verhält es sich ähnlich. Hier wird zwar von einem Monatsgehalt ausgegangen; da aber die tägliche oder monatliche (Gleitzeit) Mindestarbeitszeit festgelegt ist, können auch hier bei der Gehalts-

abrechnung Ab- oder Zuschläge für unentschuldigte Fehlzeiten oder Überstunden vorgenommen werden.

Diese Variabilität der Dienstvergütung beruht unmittelbar auf dem Gesetz. Das Dienst- und Arbeitsvertragsrecht geht vom Grundsatz der Leistungsbezogenheit aus, wonach der Dienstberechtigte, soweit nicht besonders fixierte Ausnahmen (z.B. Krankheit) eingreifen, stets nur denjenigen Teil der Vergütung zu zahlen hat, welcher der tatsächlich geleisteten Arbeit entspricht, also *v e r d i e n t* ist. Im Gesetz kommt auf diese Weise ein Prinzip der liberal orientierten Marktwirtschaft zum Ausdruck, welches aus der zweiten Hälfte des vorigen Jahrhunderts stammt und das unser heutiges Wirtschaftssystem mit einigen Abwandlungen sozial orientierter Prägung übernommen hat. Am Grundsatz der Wertrelation zwischen Arbeit und Lohn (Lohnhöhe) hat sich bis heute nichts geändert.

Die Frage, ob eine solche Wertbezogenheit auch zwischen Ruhegeldanspruch und geleisteter Arbeit gegeben sei, ist allerdings zu verneinen. Solange der ArbN noch im aktiven Arbeitsverhältnis steht, fehlt jeder Bezug der versprochenen Betriebsrente zur Arbeitsleistung; denn einmal ist die Betriebsrente nicht von der Arbeitsleistung, sondern von einem gewissen Zeitablauf (Wartezeit, Unverfallbarkeitsfrist, Erreichen der Altersgrenze) abhängig, zum anderen weiß der ArbN, solange er arbeitet, nicht, ob er das Rentenalter erreicht, d.h. ob er überhaupt die Betriebspension erhält. Auch wenn er im

Ruhestand lebt und Betriebsrente bezieht, ist keine Wertrelation zu seiner früheren Arbeitsleistung ersichtlich. Die Rentenleistung des ArbG's kann nämlich sehr hoch sein, wenn der ArbN lange lebt; dementsprechend wird diese Rentenleistung umso kleiner, je früher der ArbN stirbt. Die Höhe der Leistung des ArbG's hängt somit nicht von der "Gegenleistung" des ArbN's ab, sondern von dessen Gesundheitszustand bzw. vom Zufall (Tod durch Unfall). Hieraus folgt, daß die für Arbeitsentgelt charakteristische Wertrelation zu keinem Zeitpunkt gegeben ist¹⁾.

An diesem Punkt ließe sich allerdings einwenden, eine Relation zwischen Arbeitsleistung und Rentenhöhe liege zumindest darin, daß sich in der Mehrzahl aller Fälle die Höhe des Ruhegeldanspruchs nach der Höhe des (letzten oder durchschnittlichen) Lohnes richtet, und daß dieser Lohn ja leistungsbezogen gewesen sei. Das ist im Grunde richtig, aber hier ist doch die Bezogenheit nur eine mittelbare und berücksichtigt rechnerisch nicht, was der ArbN im Laufe seines Arbeitslebens an Lohnausfällen verursacht hat, z.B. durch Erkrankung, Streik u.a.m. Von einer echten und rechnerischen Wertrelation zwischen Arbeitsleistung und Rentenhöhe sollte daher nicht verallgemeinernd gesprochen werden, vielmehr sollte diese Frage auf besonders gelagerte Einzelfälle verwiesen werden.

In der Zusammenfassung ergibt sich, daß das betriebliche Ruhegeld kein Entgelt für während

1) Ebenso BAG 3 AZR 278/71 vom 10.3.1972,
AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegeld.

der aktiven Tätigkeit erbrachten Arbeitsleistung darstellt, und daß die Rente kein vorenthaltener Lohn ist. Es fehlt am Parteiwillen und an der Wertrelation.

c) Betriebsrente als Äquivalent der "Betriebstreue"

In den vergangenen Abschnitten ist untersucht worden, welche subjektiven Vorstellungen ArbG und ArbN beim Zustandekommen der Altersversorgung begleitet haben. Hierbei hat sich zwar noch keine Entgeltlichkeit des "Rentengeschäfts" gezeigt, aber das dargestellte Material hat die wichtige Erkenntnis gebracht, daß beim ArbG die Gewinnung langjähriger Fachkräfte die eigentliche Triebfeder seines ökonomischen Verhaltens ist, dem die Bereitschaft des ArbN zum Verweilen im Betrieb gegenübersteht, wann auch immer sie sich einstellt (vor, bei der Zusage oder im Laufe des Arbeitslebens). Was es mit dieser Wechselwirkung auf sich hat und ob in ihr der Bedeutungsgehalt des Ruhegeldanspruchs zu finden ist, wird Gegenstand der nachfolgenden Erörterung sein.

Eines ist sicher: Der ArbN, der sich vornimmt, im Betrieb zu verweilen, bei widrigen Verhältnissen gar auszuharren, legt damit keine Haltung an den Tag, die mit der im Arbeitsrecht viel bemühten "Treuepflicht"¹⁾ etwas zu tun hat. Andererseits geht es dem ArbG, der die Rente zahlt, nicht um eine Demonstration von sozialer Einstellung. Treuepflicht des ArbN heißt: für den Betrieb zu wirken und ihn nicht zu schädigen; sie ist eine selbstverständliche Nebenpflicht

1) Hueck-Nipperdey, Lehrb.d.Arbr., 7.Aufl., S. 390 f; Palandt-Putzo, Anm. 8) zu § 611

jedes Arbeitsvertrages. Für diese Selbstverständlichkeit wird der Lohn mitgezahlt, aber nicht die betriebliche Altersrente.

Aber dennoch hat auch die betriebliche Altersversorgung einen Bezug zur "Treue", nur ist damit das gemeint, was wir unter **B e t r i e b s - t r e u e** verstehen. Sie hat mit der allgemeinen Treuepflicht bei der Erfüllung des Arbeitsvertrages nichts gemein, vielmehr besteht sie in einer Treue **z u m** Betrieb, weil der ArbN dem Betrieb die Treue hält, indem er in ihm seine Jahre verbringt, also langfristig verweilt und davon absieht, seine Arbeitskraft anderswo und vielleicht sogar gewinnbringender einzusetzen. Technologisch ausgedrückt heißt dies, daß der ArbN einen Mobilitätsverzicht eingeht. Damit konkretisiert sich die gestellte Frage dahin, ob die Betriebsrentenzahlung die Gegenleistung des ArbG für diesen Verzicht des ArbN auf Mobilität darstellt.

aa) Gegenseitiger Vertrag

Auch nach Inkrafttreten des BetrRG hat der ArbN erst nach zehn bzw. zwölf Jahren Betriebszugehörigkeit die Gewißheit, daß er die Rente bekommt. Diesen Zeitraum muß er im Betrieb des versprechenden ArbG verbracht haben, damit die Ruhegeldanwartschaft unverfallbar wird. Es steht dem ArbN frei, den Betrieb innerhalb der Frist zu wechseln und damit die Anwartschaft zu verlieren, oder um der Rente willen im versprechenden Betrieb zu bleiben. Wenn der ArbN aber bis zum Ablauf der Unverfallbarkeitsfrist beim versprechenden ArbG bleibt, verzichtet der

ArbN für diese zehn oder zwölf Jahre auf seine Mobilität, und dadurch erreicht der ArbG eines seiner ökonomischen Ziele¹⁾. Somit stehen Aufwand (Rentenzusage) und Effekt (Mobilitätsverzicht) in einem Abhängigkeitsverhältnis, aber auch mit dieser Feststellung ist noch nichts über das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung und über die Frage der Entgeltlichkeit ausgesagt.

Leistung und Gegenleistung im Sinne von §§ 320 ff. BGB lägen dann vor, wenn der Mobilitätsverzicht ebenso wie die Rentenzusage einen materiellen Wert verkörpert, und wenn beide synallagmatisch verbunden sind. Synallagmatische Verknüpfung bedeutet u.a., daß die eine Leistung um der anderen Leistung willen versprochen wird, d.h. die Entstehung der einen Verpflichtung von der Entstehung der anderen Verpflichtung völlig abhängig ist (genetisches Synallagma). Eine synallagmatische Verknüpfung genügt, um die einander versprochenen Leistungen als entgeltliche charakterisieren zu können²⁾.

Es bedarf nicht vieler Worte, um zu erklären, daß ein Rentenversprechen kein synallagmatischer Vertrag ist. Der ArbN, dem eine Rentenzusage erteilt wird, geht nicht um dieser Rente willen die Verpflichtung ein, bis zum Unverfallbarkeitsdatum auf seine Mobilität zu verzichten.

1) S.o.S. 27-30.

2) BGH WM 1956, 353; RGZ 147, 342.

Er besitzt allenfalls eine Bereitschaft - sofern er sich überhaupt konkrete Vorstellungen macht -, die Rentenwartezeit im Betrieb zu verbringen, aber er geht keine entsprechende Verpflichtung ein, die ihn binden und dem ArbG einen klagbaren Erfüllungsanspruch geben würde. Das Rentenversprechen fällt damit nicht unter §§ 320 ff. BGB.

bb) Entgeltliches Geschäft

Damit ist allerdings nicht gesagt, daß die Rentenzusage ein unentgeltliches Geschäft sei. Die synallagmatische Verknüpfung zweier Leistungen ist nämlich nur einer der Fälle des entgeltlichen Geschäfts. Entgeltliche Geschäfte gibt es auch bei einer k o n d i t i o n a l e n oder einer k a u s a l e n Verknüpfung von Leistungspflichten¹⁾.

Konditionale Verbindung bedeutet, daß nach dem Parteiwillen die eine von zwei Leistungen Bedingung der anderen sein soll. Als eine solche Bedingung käme für den Erhalt der Rentenleistung das Verbleiben des ArbN im versprechenden Betrieb bis zur Erreichung der Unverfallbarkeit in Betracht. In der Tat erfüllt dieser gem. § 1 BetrRG erforderliche Mobilitätsverzicht alle Voraussetzungen einer Bedingung im Sinne von §§ 158 ff. BGB; denn er ist ein zukünftiges, ungewisses Ereignis, an dessen Eintritt als Rechtsfolge der Rentenanspruch geknüpft ist. Allerdings führt der Versuch, zwischen Mobilitätsverzicht und Rentenzahlung eine konditionale Verknüpfung zu sehen,

1) Palandt-Putzo, Anm. 4) a) zu § 516; BGB-RGRK-Kuhn, Anm. 6 zu § 516.

bei näherer Betrachtung zu einem Trugschluß. Wenn wir nämlich von konditionaler Verknüpfung sprechen, ist immer die rechtsgeschäftliche Vereinbarung einer Bedingung gemeint. Der Mobilitätsverzicht, aufgrund dessen die Unverfallbarkeit der Anwartschaft eintritt, ist aber eine **g e s e t z l i c h e** Bedingung, die der Parteidisposition entzogen ist. Sie kann nicht vereinbart werden, da sie bereits kraft Gesetzes gilt. Das bedeutet, daß mit einer konditionalen Verknüpfung von Gegenleistung (Mobilitätsverzicht) und Leistung (Betriebsrentenzahlung) der Entgeltcharakter des Rentenversprechens nicht begründet werden kann.

Ähnliches gilt für eine kausale Verbindung von Mobilitätsverzicht und Betriebsrente. Zwar verfolgt das Versprechen einer Betriebsrente u.a. den Zweck, den begünstigten ArbN zum Mobilitätsverzicht zu bewegen¹⁾. Dies ist aber kein von den Parteien vereinbarter Zweck, sondern nur einer der Beweggründe des ArbG bei der Zusage. Ein solch einseitiger Beweggrund, der nicht Vertragsinhalt geworden ist, ist aber bei der Beurteilung der Entgeltlichkeit nicht zu berücksichtigen²⁾.

Bleibt die Frage, ob sich die Abhängigkeit von Mobilitätsverzicht und Entstehung des Ruhegeldanspruchs auf andere Weise als entgeltliches Geschäft begründen läßt. Wenn wir uns als Aus-

1) S.O.S. 29

2) RG JW 1928, 1388.

gangssituation vergegenwärtigen, daß der durch ein Rentenversprechen begünstigte ArbN hierdurch zu nichts verpflichtet wird und freiwillig im versprechenden Betrieb verbleibt, um sich die Rente zu "erdienen", so drängt sich die Frage auf, ob dieses Verhalten etwa dem Fall der *condictio causa data causa non secuta* ähnlich gelagert ist, wo jemand eine Leistung in der Erwartung erbringt, den Leistungsempfänger zu einem rechtlich nicht erzwingbaren Verhalten zu veranlassen. Bei dieser Figur unseres Bereicherungsrechts liegt allerdings eine kausale Verknüpfung der Leistungen vor; sie ist der Rückabwicklungsfall einer fehlgeschlagenen, kausal verknüpften Leistung, die deshalb fehlschlägt, weil der erstrebte Erfolg nicht eintritt. Oben haben wir zwar gesehen, daß eine rechtsgeschäftliche Zweckbestimmung der Parteien nicht vorliegt in dem Sinne, daß der ArbN zum Mobilitätsverlust veranlaßt wird, und das Gleiche gilt auch im umgekehrten Verhältnis, wo es an einer Zweckbestimmung der Parteien fehlt, den ArbG zur Rentenzahlung zu veranlassen; aber eine solche Zweckbestimmung, die eine kausale Verknüpfung von Mobilitätsverlust und Rentenzahlung zur Folge hätte, ist auch gar nicht erforderlich. Die Verknüpfung geschieht nämlich durch Gesetz selbst. Durch § 1 BetrRG werden nach zehn bzw. zwölf Jahren Betriebszugehörigkeit Rentenversprechen und "Betriebstreue" derart zusammengeschweißt, daß die Anwartschaft unverfallbar und der Ruhegeldanspruch sicher werden. Eine solche gesetzliche

Verknüpfung ist unserem Rechtssystem nicht fremd; denken wir nur an §§ 273 BGB, 369 HGB. Auch hier werden zunächst voneinander unabhängige Leistungspflichten unter gewissen Voraussetzungen dergestalt miteinander verbunden, daß sich hierdurch für den Begünstigten ein Leistungsverweigerungsrecht bzw. ein Befriedigungsrecht ergibt. Die Frage ist allerdings: sind § 1 BetrRG und §§ 273 BGB, 369 HGB miteinander vergleichbar? Hinsichtlich der Konnexität, welche im übrigen nur für § 273 BGB von Bedeutung ist, bestehen keine Bedenken, da ja gerade die Rentenzusage den ArbN zum Bleiben veranlaßt. Es ist aber ungewiß, ob der ArbN auch eine Leistung erbringt, indem er im Betrieb des ArbG bleibt und damit seine Mobilität preisgibt. Leistung ist die gewollte und zweckgerichtete *V e r m ö g e n s v e r m e h r u n g*¹⁾. Der Mobilitätsverzicht müßte also einen materiellen Wert darstellen, der dem Vermögen des ArbG zufließt.

Hierzu im Einzelnen: auch der Arbeitsvertrag ist ein Austauschvertrag²⁾. Die Parteien werden durch unterschiedliche Bedingungen veranlaßt, zum Vertragsschluß zu kommen. Für den ArbG als Unternehmer besteht die Notwendigkeit, ArbN einzustellen, da ohne diese keine Produktion durchzuführen wäre. Der ArbN dagegen ist gezwungen, eine Stellung anzunehmen, um mit dem Verdienst seinen Lebensunterhalt zu bestreiten. Des weiteren wird die Entscheidungsfreiheit der Vertragsparteien durch die Wettbewerbsverhältnisse beeinflußt, in denen sie stehen. Der ArbG

1) Medicus, Bürgerliches Recht, 7. Aufl., 1975, § 27 I 1; Staudinger-Seufert, 10./11. Aufl., 1975, § 812 Rdnr. 2; Soergel-Siebert-Mühl, 10. Aufl., 1975, § 812, Rdnr. 4

2) s.o. S. 37.

konkurriert mit seinen Mitbewerbern, die Arbeitskräfte benötigen, auf dem Arbeitsmarkt. Entsprechend gibt es eine Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt zwischen den ArbN, die ihre Arbeitskraft anbieten. Unter den genannten Voraussetzungen kommt es zwangsläufig zu Vertragsverhandlungen, die für denjenigen erfolgreich verlaufen, der am meisten zu bieten hat, weil er dadurch die Konkurrenz aus dem Rennen wirft. Das bedeutet für die Verhandlungen selbst: die Position eines Beteiligten ist umso stärker, je mehr Mittel er besitzt, den Anderen zum Abschluß zu bewegen. Je stärker eine Verhandlungsposition ist, desto leichter wird es deren Inhaber fallen, seine Vorstellungen weitgehend in der Ausgestaltung des Vertrages zu realisieren.

Es gibt zwei Mittel, die jeder Verhandelnde einsetzen kann, um zu einem für ihn günstigen Abschluß zu kommen. Einmal kann er seinem Verhandlungspartner Vorteile für den Fall des Vertragsschlusses anbieten; dies drückt sich in Höhe, Art und Umfang des jeweiligen Vertragsangebotes aus. Zum anderen kann er seinem Partner mit Nachteilen drohen, die jener bei Nichtabschluß erleidet. Je mehr "Übel" er seinem Verhandlungspartner für den Fall des Nichtabschlusses in Aussicht zu stellen vermag, desto stärker ist seine Verhandlungsposition.

Beim Arbeitsvertrag stellt sich das folgendermaßen dar: der ArbG hat zwei Verhandlungsmittel; das ist einmal das eigentliche Vertragsangebot

(Höhe der Vergütung, Sozialleistungen) und zum zweiten die "Drohung", mit dem ArbN keinen Arbeitsvertrag abzuschließen. Entsprechend bietet der ArbN seine Arbeitskraft an bzw. "droht", nicht mit dem ArbG abzuschließen. Der ArbN ist aber hierbei ganz offensichtlich in der schwächeren Verhandlungsposition, denn er kann seine Verhandlungsmittel nicht verstärken. Er hat nur e i n e, konstant bleibende Arbeitskraft, die er einsetzen kann. Diese kann er weder vervielfältigen noch "verbessern", da er ohnehin aufgrund des abzuschließenden Arbeitsvertrages verpflichtet wäre, diese seine gesamte Arbeitskraft uneingeschränkt in die Dienste des ArbG zu stellen. Der ArbG ist dagegen in der Lage, sein Vertragsangebot durch Anbieten weiterer Vorteile zu erhöhen. Das der Arbeitskraft entsprechende Verhandlungsmittel des ArbG ist also variabel, was zur Folge hat, daß die vom ArbN angebotene Arbeitskraft de facto kein wirksames Mittel ist, den ArbG zum Vertragsschluß zu bewegen. Denn wenn diese Arbeitskraft für den ArbG wichtig und erstrebenswert ist, kann er ihr eine entsprechend erhöhte Vergütung entgegensetzen. Somit bleibt für den verhandelnden ArbN nur ein einziges wirksames Mittel, um einen Vertragsabschluß in seinem Sinne herbeizuführen, nämlich die "Drohung", nicht mit dem ArbG zu kontrahieren.

Mit anderen Worten: der ArbN kann beim Aushandeln des Vertrages mit dem ArbG stets nur seine Mobilität, d.h. die Freiheit, abzuschließen oder nicht bzw. woanders abzuschließen,

in die Waagschale werfen. In diesem "Ja" oder "Nein" zum Kontrakt erschöpft sich also sein ganzer Vorrat an "Tauschobjekten", sodaß es einleuchtet, daß man der Drohung mit diesem "Nein", und damit seiner Mobilität, einen echten materiellen Wert beimessen muß. Daraus folgt weiter, daß der freiwillige Verzicht des ArbN auf seine Mobilität einen materiellen Wert darstellt, eben weil der ArbN sich für den Zeitraum dieses Verzichts seiner einzigen Möglichkeit be- gibt, einen anderen, eventuell vorteilhafteren Vertrag abzuschließen oder die Bedingungen des alten zu seinen Gunsten zu ändern. Diesen mate- riellen Wert führt der ArbN freiwillig dem Ver- mögen des ArbG zu, womit die Feststellung berech- tigt ist, daß der freiwillige Mobilitätsverlust eine Leistung im Sinne des Schuldrechts darstellt.

Zusage von Betriebsrente auf der einen und Mobilitätsverzicht auf der anderen Seite er- weisen sich folglich als e n t g e l t l i c h e s G e s c h ä f t.

3.) Wegfall oder Schmälerung des Betriebsrenten- anspruchs

Bis zu diesem Punkt der Untersuchung kann man der Theorie Grunskys nichts entgegensetzen, was deren Ergebnis infragegestellt. Die entschei- dende Frage stellt sich aber jetzt erst: kann, und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen dem ArbN der einmal erworbene Ruhegeldanspruch ganz oder teilweise wieder entzogen werden?

Für ihre Lösung ist das notwendige Material insoweit aufbereitet, als der Charakter des Rentengeschäfts als der eines entgeltlichen Güteraustauschs festgestellt worden ist. Von diesem Ansatz aus wird zu erforschen sein, ob hiermit das anstehende Problem gelöst werden kann, oder ob es noch weiterer Betrachtungen des betrieblichen Ruhegeldanspruchs bedarf.

Die gestellte Frage ist so alt wie die Betriebsrente, die Literatur hierzu unübersehbar. Das neue BetrRG hat die Problematik ausgespart. Es regelt nur vier der "klassischen" Probleme der betrieblichen Altersversorgung, nämlich Unverfallbarkeit durch Zeitablauf (§§ 1-4), Auszehrung (§ 5), Insolvenzsicherung (§§ 7-15) und Anpassung (§ 16). In der Begründung des Regierungsentwurfes¹⁾ sowie in der des Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung²⁾ wird hervorgehoben, daß eine mögliche Berechtigung des ArbG, Versorgungsansprüche oder Anwartschaften des ArbN zu mindern oder zu entziehen, durch das Gesetz nicht berührt wird. So ist es auch einhellige Literaturmeinung, daß die Frage der Beeinträchtigung erworbener Ansprüche oder Anwartschaften unabhängig vom BetrRG weiter entwickelt werden müsse³⁾. Es wird sich allerdings später im Ver-

1) BTDrS 7/1281 vom 26.11.1973

2) BTDrS 7/2843 vom 22.11.1974

3) z.B. Höhne in Komm., § 1, Rdnr. 419.

lauf der Untersuchung herausstellen, daß Sinn und Zweck des neuen Gesetzes einen nennenswerten Beitrag zur Lösung des Problems zu leisten imstande sind.

Vorweg muß jedoch noch ein abschließendes Wort zur Ansicht Grunskys gesagt werden, der des Rätsels Lösung in dem schlichten Satz findet, daß der dem ArbN zustehende Ruhegeldanspruch ihm unter keinen Umständen mehr entzogen oder geschmälert werden kann. Das hervorstechende Argument seiner Begründung ist die oben schon behandelte Lehre vom "aufgesparten Lohn". Hierzu vertritt der Autor die Meinung, daß sich schon aus der allgemeinen Vertragslehre die unzerstörbare Perpetuierung des Versorgungsanspruchs ergebe, weil in der erbrachten Arbeit die "Gegenleistung" liege und diese den ArbG zur Auszahlung des Ruhegeldes zwingt, das er in der Form einbehaltenen Lohnes für den ArbN gespart habe. Der ArbG besitze folglich keine Möglichkeit, aus irgendwelchen Gründen die vom ArbN erdiente "Rest"-Gegenleistung zurückzuhalten.

Diese Auffassung ist nach meiner Ansicht verfehlt. Schon oben¹⁾ hat sich gezeigt, daß die Konstruktion vom aufgesparten Lohn am mangelnden Parteiwillen scheitert, daß sie zu ungerechtfertigten Bereicherungsansprüchen führt und daß es an jeder Wertrelation zwischen Arbeitsleistung und Ruhegeldzahlung fehlt. Hinzu kommt, daß Grunsky bei seinen Überlegungen die historische Entwicklung außer Acht läßt. Unbestreit-

1) s.S. 36 f.

bar gab es in Deutschland Zeiten, in denen die ArbG eine dominierende Position gegenüber den ArbN innehatten. Dies trat besonders ausgeprägt im 19. Jahrhundert in Erscheinung, als die Masse der ArbN mit dem Beginn der Industrialisierung den ArbG schwach und hilflos gegenüberstand. Entweder waren die ArbN noch nicht organisiert oder die Organisierung ihrer Interessenvertretungen wurde - nachdem sich die ArbN die Koalitionsfreiheit erkämpft hatten - vom Staat erschwert (Sozialistengesetze, mangelnde Rechtsfähigkeit der Gewerkschaften gem. § 54 BGB).

Jeder weiß, wie die Entwicklung weiter gegangen ist. Heute verfügen die ArbN mit den Gewerkschaften, die sich selbst als Kampfverbände ansehen, über schlagkräftige Interessenvertretungen. Dies wird bei jeder Tarifrunde sowie im Arbeitskampf deutlich und findet seinen besonders deutlichen Niederschlag schließlich auch in der Zusammensetzung des Parlaments: 61,4 % der Mitglieder des 8. Deutschen Bundestages sind Gewerkschaftsmitglieder¹⁾; dies ist die größte "Lobby". Von einer Dominanz der ArbG kann also seit langem nicht mehr die Rede sein, und diese Veränderung der Machtverhältnisse darf man nicht unberücksichtigt lassen. Damit aber stimmt die Ausgangsposition Grunskys (Ungleichgewicht der Kräfte) nicht mehr²⁾. Er scheint dies Phänomen zwar zu sehen, zieht aber keine Schlüsse daraus, womit er unweigerlich zu falschen Ergebnissen kommt.

1) Amtl. Handbuch d. dtsh. Bundestages, Abt. V

2) S. hierzu ausführlich Zöllner, AcP 1976, S. 230 f.; ders., Lehrbuch, S. 2.

Das zweite Bedenken gegen seinen dogmatischen Ansatz hängt mit dem ersten Einwand zusammen, wiegt aber schwerer. Es handelt sich um die fehlerhafte Abwägung von Interessen. Grunsky entscheidet sich für die Bevorzugung des ArbN, ohne zu fragen, ob nicht schützenswerte Belange des ArbG auf dem Spiel stehen. So darf aber jemand, der Interessenjurisprudenz betreibt, - auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses - nicht verfahren. Und hierin liegt der Hauptmangel der Argumentation: sie ist methodisch falsch.¹⁾

Damit hat sich endgültig gezeigt, daß die Lehre von der Unverfallbarkeit des Rentenanspruchs abzulehnen ist. Es gibt weder Rechtssätze noch Analogieschlüsse, aus denen sich eine solche Unverfallbarkeit ableiten ließe. Erst recht ist die Berufung auf die "allgemeine Vertragslehre" nicht geeignet, den Rentenanspruch zu "zementieren". Daher spricht manches dafür, mit einem Umkehrschluß die Möglichkeit des Anspruchsverlustes ohne weitere Begründung zuzulassen. Dies wäre allerdings eine vordergründige Argumentation. Ob der einmal erworbene Anspruch auf Rente, der den bedürfnisreichsten Teil des Lebens sichern soll, angetastet werden darf, ist vielmehr sorgsam zu prüfen; denn obgleich die Rechtsnatur des Anspruchs bereits untersucht ist, hat sich bislang nirgendwo ein besonderer Einstieg in das Problem des Forderungsverlustes ergeben.

1) So ähnlich z.B. Zöllner, AcP 1976, S. 230 f.

Bisher wurden folgende Erkenntnisse gewonnen:

Der Ruhegeldanspruch entstammt einem entgeltlichen Geschäft. Er stellt zwar keine Gegenleistung zur Arbeit dar, wohl aber ist er kausal mit dem Mobilitätsverzicht des ArbG verbunden. Der Rentenanspruch entsteht aus einer vorher bestehenden Anwartschaft mit dem Eintritt der Bedingung des Ruhealters.

Aus dieser Formel läßt sich nur entnehmen, daß die unverfallbar gewordene Anwartschaft nicht zum Vollrecht erstarkt, wenn der ArbN die Bedingung (Erreichen des Rentenalters) nicht mehr erlebt. Über die Frage aber, ob und unter welchen Voraussetzungen der bereits entstandene Anspruch wieder wegfällt, sagt die Formel nichts aus. Es müssen daher zur Natur des Anspruchs noch ein weiteres Element oder deren mehrere gehören, wenn sich - wie die Materialien des BetrRG meinen - extra legem die Frage nach dem Anspruchsverlust entwickeln lassen müsse.

a) Die Betriebsrentenzahlung als Dauerschuldverhältnis

Bei der Zahlung des Altersruhegeldes handelt es sich um die Erbringung regelmäßig wiederkehrender Leistungen auf längere Dauer. Es fragt sich, ob dieser Charakter der Schuldbeziehung geeignet ist, die Untersuchung zu fördern. Damit kommen wir zur Figur des Dauerschuldverhältnisses. Dieses ist dadurch gekennzeichnet, daß die geschuldete Leistung in einem dauernden Ver-

halten oder in wiederkehrenden, sich über einen längeren Zeitraum erstreckenden Einzelleistungen besteht¹⁾, wobei es entscheidend darauf ankommt, daß das Schuldverhältnis nach seiner konkreten Ausgestaltung auf eine ständige Leistungsanspannung und damit auf ein fortgesetztes beiderseitiges Vertrauen angelegt ist²⁾.

Der ArbG schuldet dem Pensionär monatlich wiederkehrende Rentenzahlungen bis zum Tod, denn es ist für das Ruhestandsverhältnis charakteristisch, daß nicht eine einmalige Zahlung (Abfindung o.ä.) erbracht wird, sondern eine fortlaufende Versorgung. Daher ist eine ständige Leistungsanspannung des ArbG erforderlich. Daß der Leistungspflicht des ArbG keine Verpflichtung des Pensionärs korrespondiert, spricht nicht gegen ein Dauerschuldverhältnis: auch unvollkommen zweiseitig verpflichtende Verträge können als Dauerschuldverhältnis ausgeprägt sein³⁾. Das Ruhestandsverhältnis erfüllt daher alle Voraussetzungen eines Dauerschuldverhältnisses⁴⁾.

b) Beendigung des Dauerschuldverhältnisses

Es ist einhellige Meinung in Rechtsprechung und Literatur, daß jedes Dauerschuldverhältnis nach dem Grundsatz von Treu und Glauben aus wichtigem Grund gekündigt werden

1) Larenz, SchR, AT, § 2 VI; Staudinger-Weber, Vorbem. O I vor § 241; Palandt-Heinrichs, Einl. vor § 241, Anm. 5)

2) Esser-Schmidt, § 15 II.

3) Beispiel: Leihvertrag

4) H.M. vgl. z.B. Nikisch, Bd. I, S. 587; Hueck-Nipperdey, Bd. I, S. 490.

kann¹⁾. Konsequent wird daher von einigen arbeitsrechtlichen Autoren²⁾ die Ansicht vertreten, daß auch für das Ruhestandsverhältnis diese Beendigungsmöglichkeit bestehe. Das BAG³⁾ hat in ständiger Rechtsprechung zwar ein Kündigungsrecht des Ruhestandsverhältnisses aus wichtigem Grund abgelehnt, ist jedoch de facto zum gleichen Ergebnis gelangt, indem es ein (endgültiges) Leistungsverweigerungsrecht des ArbG anerkennt, wenn diesem die Weiterzahlung der Rente wegen schwerwiegender Treupflichtverletzung des ArbN unzumutbar geworden ist. Sinngemäß äußert sich das BAG⁴⁾ in gleicher Weise.

Nun sind die Tatsachen, daß für Dauerschuldverhältnisse allgemein die Kündigungsmöglichkeit aus wichtigem Grund anerkannt ist, und daß außer vier Autoren⁵⁾ niemand ernstlich infrage stellt, daß der ArbG unter bestimmten Umständen von seiner Rentenzahlungsverpflichtung frei werden muß, allein noch kein Beweis für die Richtigkeit einer Ansicht. Auch eine dominierende Literaturthese ist anhand objektiver Kriterien auf ihre Richtigkeit zu überprüfen.

Wir setzen dort an, wo dies die meisten Autoren tun, nämlich bei dem "allgemeinen Grundsatz", daß jedes Dauerschuldverhältnis aus wichtigem Grund gekündigt werden kann. In der Literatur

1) BGHZ 29,172; 41,108; Palandt-Heinrichs, Anm. 4) f) zu § 242.

2) Hueck-Nipperdey, a.a.O.; Nikisch, a.a.O., der die Kündigung "Widerruf" nennt.

3) RAGE 22,5; 37,343; 45,5.

4) BAG vom 10. Febr. 1968, 3 AZR 4/67, BAGE 20,298 f.

5) Grunsky, JuS 70,16 f.; Hölters DB 1975, 2182; Söllner, Lehrbuch, S. 230; Blomeyer, RdA 1977, S. 1 ff.

geht man mit diesem "Grundsatz" inzwischen so selbstverständlich um, daß die Autoren und Gerichte sich meist keine Mühe mehr machen, eine Begründung hierfür anzuführen; vielmehr verweist man gegenseitig aufeinander¹⁾. Nur ab und zu findet man ansatzweise eine Art Begründung; hier werden dann lapidar eine "Rechtsanalogie zu §§ 626, 723 BGB, 89a, 133 HGB" oder eine Kündigung gem. § 242 BGB unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben herangezogen. Beide Lösungsmöglichkeiten setzen aber zunächst eine Regelungslücke voraus, da sie ein vom Gesetzgeber nicht vorgesehenes Kündigungsrecht gewähren. Besteht eine solche Regelungslücke?

Die Definition des § 241, S. 1 BGB ist in erster Linie auf eine einmalige Leistung gemünzt. Das Gleiche gilt für §§ 271, 320, 362 BGB, vor allem aber für § 266 BGB. Begrifflich paßt aber § 241 BGB auch auf andauernde bzw. mehrmalige Leistungen, vgl. § 241, S. 2 BGB (Unterlassen ist in der Regel eine Dauerleistung). Schließlich sind einige Verträge, welche die Erbringung von Dauerleistungen zum Ziel haben, gesetzlich geregelt (Miet-, Pacht-, Dienst-, Verwahrungsvertrag, verzinsliches Darlehn, Gesellschaftsverhältnis). Das Gesetz geht somit davon aus, daß es zwar Dauerschuldverhältnisse gibt, regelt diese aber specialiter. Die allgemeinen Vorschriften (des Schuldrechts) sind dagegen in erster Linie auf Verträge zugeschnitten, die auf eine einmalige Leistung gerichtet sind. Endlich fehlt jede gesetzliche Regelung der Dauerlieferungsverträge.

1) s. die Verweisungskette: BGHZ 41,108; 29,172; NJW 51,836; RGZ 160,270; 148, 92; 128, 16.

Da das Gesetz also Dauerschuldverhältnisse kennt und anerkennt, andererseits aber - von einigen Spezialvorschriften abgesehen - keine Normen hierfür setzt, besteht eine Regelungslücke. Die erste Voraussetzung für eine Rechtsanalogie ist damit gegeben¹⁾.

Soweit Dauerschuldverhältnisse gesetzlich geregelt sind, finden sich dort auch Vorschriften über die Kündigung aus wichtigem Grund. Beim Ruhestandsverhältnis als einem im BGB nicht geregelten Dauerschuldverhältnis stellt sich damit die Frage, ob es allgemein eine Kündigung solcher und aller Dauerschuldverhältnisse aus wichtigem Grund gibt. Die Antwort kann m.E. in zweierlei Hinsicht gefunden werden:

aa) Wo eine echte Gesetzeslücke besteht, wird der Jurist den Versuch unternehmen, im Weg der Analogie die Lücke zu schließen. Das ist im vorliegenden Fall möglich, und das tut auch die Literatur, indem sie sich auf die §§ 626, 723 BGB bezieht. Für unseren Fall käme § 626 BGB in Frage, der in seinen Voraussetzungen etwas anders geregelt ist als § 723 BGB und der den Besonderheiten eines Arbeitsverhältnisses bzw. Ruhestandsverhältnisses weit besser Rechnung trägt. Er bestimmt, daß dann gekündigt werden kann, wenn dem Kündigenden die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar ist, und zwar wenn dieser Schluß gefällt werden kann unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles nach Treu und Glauben und unter strikter Abwägung der beiderseitigen Interessen. Dies ist nach

1) zur Systematik vgl. Canaris, Die Feststellung von Lücken im Gesetz, Berlin 1964; speziell zum Dauerschuldverhältnis: S. 102.

meiner Auffassung der Überzeugendste Weg, auch die Kündigung des Ruhestandsverhältnisses zu begründen. Dazu später¹⁾ mehr.

bb) Die sofortige Kündigungsmöglichkeit aus wichtigem Grund rechtfertigt sich aber auch unter Anwendung denkgesetzlicher Regeln. Die Jurisprudenz beschäftigt sich mit der Lehre bestehender und geplanter Rechtsvorschriften sowie deren Anwendung. Alles in ihr ist nur auf eine gewisse Dauer angelegt. So wie die Gesellschaft sich in ihren Anschauungen wandelt, wandeln sich ihre Kodifikationen. Das gleiche Schicksal haben die Ergebnisse dieser Kodifikationen, nämlich die Verträge. Es kann keinen Vertrag geben, der von ewigem Bestand ist. Jeder ist von vornherein auf einen - früheren oder späteren - Untergang angelegt, und dieser ist spätestens dann erreicht, wo ein starres Festhalten an einem Vertrag das sozialadäquate Zusammenleben der Rechtsgenossen in unerträglicher Weise stören würde. Jeder Vertrag, und damit auch die Dauerschuldverhältnisse, muß eine Lösungsmöglichkeit für die Parteien besitzen.

1) S. u. S. 86 f.

c) Lösungsmöglichkeit des ArbG's aus der Rentenverpflichtung

Mit dieser grundsätzlichen Feststellung, daß es im Rahmen jedes Dauerschuldverhältnisses eine Möglichkeit geben muß, sich unter bestimmten Umständen vom Vertrag zu lösen, wird die oben¹⁾ dargestellte Ablehnung der Ansicht Grunsky's um ein weiteres Argument bereichert. Gleichzeitig findet die h.M., die bekanntlich dem ArbG "Gegenrechte" innerhalb des Ruhestandsverhältnisses zubilligt, eine Bestätigung. Denn in der Anerkennung der Lösungsmöglichkeit liegt prinzipiell die gleiche Entscheidung, die die h.M. trifft.

Und dennoch kann dieser herrschenden Meinung Kritik nicht erspart bleiben. Zunächst einmal hat diese grundsätzlich richtige Entscheidung der Mehrzahl der Autoren und Gerichte nicht zu einer einheitlichen, dogmatisch-systematischen Problemlösung geführt, sondern vielmehr eine Aufsplitterung mit sich gebracht, die verwirrt²⁾. Nun könnte man über konstruktive Unterschiede dann hinwegsehen, wenn wenigstens die Voraussetzungen und die Lösungsergebnisse der pathologischen Fälle übereinstimmten. Das aber ist nicht der Fall.

1) s. o. S. 51 - 55

2) s. o. S. 14 - 16

Wenn man sich die von der herrschenden Meinung beschriebenen Voraussetzungen für ein "Loskommen" des ArbG's von der Rentenzahlungsverpflichtung ansieht, kann man diese unter dem Stichwort "Rechtsunsicherheit" zusammenfassen. Da wird teilweise ganz allgemein von "Betätigung zum Schaden des (die Versorgung) leistenden ArbG's" gesprochen¹⁾, teilweise sprechen die Autoren²⁾ von der "Verletzung der Treuepflicht im Ruhestandsverhältnis", wieder andere³⁾ von "krassen Fällen". Mit einem Wort: nach eingehendem Studium der Literatur kann niemand sagen, ob nun im konkreten Fall ein Anspruchsverlust des Betriebsrentners infrage kommt oder nicht.

Diese Unsicherheit in den Voraussetzungen wird aber noch übertroffen von der Vielfalt und Unübersichtlichkeit der angebotenen Ergebnisse, die neben "Verwirkung"⁴⁾, "Kündigungsrecht aus wichtigem Grund"⁵⁾ und anderem beispielsweise auch ein (vorübergehendes) Leistungsverweigerungsrecht⁶⁾ des ArbG's befürworten. Die Ergebnisse der herrschenden Meinung lassen sich mithin durch das Stichwort "systemlose Kasuistik" beschreiben.

Diese Mängel der herrschenden Meinung sowohl in den Voraussetzungen wie in den Ergebnissen führen zur Unklarheit. Diese hat zur

1) Höfer, BetrAVG, S. 104.

2) Hueck-Nipperdey, a.a.O., S. 488; Nikisch, a.a.O., S. 592.

3) S. z.B. Schwerdtner, a.a.O., S. 171.

4) BAG AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt.

5) z.B. Hueck-Nipperdey, a.a.O., S. 490.

6) BAG-Urteil vom 10.2.1968, 3 AZR 4/67, BAGE 20,298 f.

Folge, daß diese Lösungswege, die in Wahrheit nichts anderes als Schlagworte sind, mit gutem Gewissen nicht justiziabel sind, und - was in meinen Augen noch schwerer wiegt - von den Parteien nicht kalkulierbar sind. Gerade ein Rechtsstaat ist aber aufgerufen, für Rechtsklarheit und Rechtssicherheit zu sorgen: der Bürger muß seine Rechte und Pflichten auch gegenüber dem Mitbürger kennen, um sein Verhalten danach einrichten zu können. Diesen Selbstverständlichkeiten begegnet er aber bei der betrieblichen Altersversorgung, auch nach Inkrafttreten des BetrRGes, nicht. Und deshalb ist die herrschende Meinung abzulehnen.

Wir brauchen statt ihrer eine neue Lösung, die zum einen durch Abwägung die Interessen aller Beteiligten berücksichtigt und zum anderen hieraus so fest umrissene Beurteilungskriterien ableitet, daß klare, kalkulierbare Ergebnisse folgen. Und in dieser Reihenfolge soll die Untersuchung auch fortgeführt werden. Zunächst soll durch die Interessenabwägung die prinzipielle Entscheidung, die bereits gefallen ist (Lösungsmöglichkeit des ArbG's aus Rentenverpflichtung grundsätzlich gegeben), präzisiert werden. Anschließend wird zum "Aufhänger" zurückgekehrt und eine systematisch-dogmatische Einordnung versucht.

d) Voraussetzungen der Lösung des ArbGs aus der Rentenverpflichtung

aa) Treuepflichtverletzung des Betriebsrentners?

Die Pflicht zu angemessenem Wohlverhalten

Wenn wir eine Interessenabwägung vornehmen, ist zunächst darzulegen, welcher Pflichtenwiderstreit dieser Interessenabwägung zugrundeliegt. Es genügt nicht, beim Verlust des Ruhegeldanspruchs beispielsweise einfach zu dekretieren, die Kündigung aus wichtigem Grund sei an besonders strengen Anforderungen zu messen und es kämen beim ArbN nur schwere Treuepflichtverletzungen in Betracht¹⁾. Vielmehr ist als erstes festzustellen, welche Pflichten im Ruhestandsverhältnis bestehen, d.h. es ist zu fragen, ob es überhaupt stimmt, daß - wie behauptet wird - der Zahlungspflicht des ArbG nach Beginn des Ruhestandsverhältnisses auf der Seite des ArbN noch eine Treuepflicht entspricht. Kann man sagen, die Dienstpflicht sei zu Ende, aber die Treuepflicht bestehe beim Betriebsrentenempfänger fort? Und wenn ja: Ist es dieselbe Treuepflicht wie die während der aktiven Zeit, oder ist sie inhaltlich geringer geworden oder ist es eine ganz neue, mit dem Ruhestand entstandene Treuepflicht?

Die Literatur zu diesen Fragen ist unergiebig. Sie sagt mit schlichten Worten, im Ruhestandsverhältnis gäbe es zwei Pflichten: die Zah-

1) BAG NJW 68,1444; AP Nr. 100 zu § 242 BGB Ruhegehalt

lungspflicht des ArbG und die Treuepflicht des Ruheständlers; aber so klar auch die erstere ist, so sehr wird die andere im Dunkeln gelassen. Teilweise wird die Treuepflicht als "selbstverständliches" Korrelat der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht im Ruhestandsverhältnis aufgefaßt, teilweise als "nachvertragliche" Verpflichtung des ArbN aus dem Arbeitsvertrag¹⁾. Begründungen hierfür fehlen.

Daß die Rentenzahlung nicht einer Fürsorgepflicht des ArbG entspringen kann, ist oben²⁾ dargestellt worden. Damit ist auch dem "Korrelat arbeitnehmerische Treuepflicht im Ruhestand" der Boden entzogen. Aber auch die "nachvertragliche" Treuepflicht des ArbN wird den Besonderheiten des Ruhestandsverhältnisses nicht gerecht, wie die nachfolgenden Überlegungen zeigen:

Solange der ArbN im Betrieb tätig war, bestand zwischen ihm und dem ArbG ein enges persönliches Band, und zwar kraft der Diensterfüllung zu bestimmten Zeiten und an bestimmten Orten, des körperlichen oder geistigen Umgangs mit Maschinen, Büchern, Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten, und damit auch eine fortgesetzte körperliche und geistige Zusammenarbeit. Dieses Aufeinanderangewiesensein bürdet dem ArbG eine Pflicht zur Fürsorge auf, verpflichtet andererseits aber den ArbN zur Treue im Rahmen seiner Diensterfüllung. Inhalt und Umfang

1) S.o.S. 15

2) S.22/51

dieser Treuepflicht entsprechen den konkreten Gegebenheiten. Angefangen von der Pflicht zur pfleglichen Behandlung von Arbeitsgerät und Arbeitsplatz und von der Pflicht zur Ehrlichkeit kann sie im Einzelfall die allgemeine Pflicht zur Wahrnehmung von Vermögensinteressen des ArbG, die Pflicht zur Schadensabwehr und ähnliche Pflichten mitumfassen, sich unter Umständen sogar bis zur Übernahme persönlicher Risiken steigern¹⁾.

Eine solch umfassende Pflicht zur betrieblichen Treue muß mit dem Eintritt in den Ruhestand ihr Ende finden, weil das ihr zugrundeliegende Element der persönlichen Bindung fortgefallen ist. Bei einem Pensionär, der keinen "Umgang" mit dem Betrieb mehr hat, das Unternehmen nicht mehr betritt oder es gar nie mehr sieht, ist die alte, aktive Treuepflicht mit ihrer ethischen Einfärbung untergegangen. Der Rentner hat das von ihm Geschuldete in vollem Umfang geleistet, wenn er in den Ruhestand getreten ist, die Rente bekommt er für den jahrelangen Verzicht auf Mobilität, was sollte er jetzt noch an Treue schulden?

Die Antwort lautet: nichts mehr. Und dennoch kann es nicht so sein, daß der Betriebsrentner befugt wäre, seinem früheren ArbG, der ihn jetzt versorgt, jeden erdenklichen Schaden zuzufügen, während sich an dessen Rentenzahlungspflicht nichts ändern dürfte. Das folgt einmal aus dem Charakter des

1) Allg.M; vgl. z.B. Konzen in BB 1970, 1310; BAG NJW 1970, 1861. Die Treuepflicht hat ihren gesetzlichen Niederschlag z.B. in §§ 17 UWG, 60,61 HGB, 9 BerBildG gefunden.

Dauerschuldverhältnisses¹⁾, welches - wie z.B. Larenz²⁾ formuliert - "besondere Rücksicht und Sorgfalt bei der Wahrnehmung des eigenen Interesses erfordert, da bei längerer zeitlicher Bindung jeder in stärkerem Maße als sonst auf den guten Willen des anderen und die Erhaltung des Einvernehmens angewiesen ist". Es kommt ein weiterer Grund hinzu: jede Leistungspflicht, also auch die Rentenzahlungspflicht, wird durch die Zumutbarkeit limitiert³⁾. Ob die Grenze der Zumutbarkeit überschritten wurde, hängt wiederum von den Verpflichtungen ab, die den Leistungsempfänger treffen. Auch den ArbN, der seine Betriebsrente kassiert, müssen noch bestimmte Verhaltensweisen belasten, wenn er nicht seinen Ruhegeldanspruch aufs Spiel setzen will. Wenn es aber keine Treuepflicht mehr gibt, was für eine Art von Pflichtwidrigkeit ist es dann, die hier vorliegt?

1) s.o. S. 56/57

2) SchR AT, S. 28

3) h.M.; vgl. z.B. Larenz, SchRAT, 11. Aufl., 1976, § 10 II c; Esser-Schmidt, § 22 II.

Wenn man zu dem Schluß gelangt ist, daß die aktive Treuepflicht sich mit dem Eintritt in den Ruhestand erschöpft hat, muß es eine neue Pflicht sein, die an die Stelle der alten getreten ist, aber nicht mehr dem Charakter der alten entspricht, die eine andere ethische Färbung besitzt, und die vor allem nichts mit einer lebenslangen "Vasallentreue" zu tun hat. Es geht vielmehr beim Betriebsrentner um die gem. § 242 BGB begreifliche Verpflichtung, sich dem Rentenzahlungspflichtigen gegenüber anständig und der allgemeinen Verkehrssitte entsprechend zu verhalten. Das Ganze läßt sich beschreiben als die Pflicht, sich in angemessener Weise dem ehemaligen Arbeitgeber gegenüber wohl zu verhalten. Das hat mit Dankbarkeit, Fürsorge und Treue nichts gemein, es handelt sich vielmehr um die einer gesunden Lebensauffassung entsprechende, ökonomisch begründete Verpflichtung, der Quelle, aus der die Versorgung fließt, keinen Schaden zuzufügen (Angemessenheit des Verhaltens) und dem Inhaber der Quelle die allgemein menschliche Wohltat eines sozialadäquaten Verhaltens (Wohlverhalten) zu erweisen. Es erscheint mir als der praktikable Maßstab, mit dessen Hilfe Konfliktfälle im Gefahrenbereich eines Ruhegeldverlustes gelöst werden können.

Damit haben wir festgestellt, daß es stets Verletzungen der Pflicht zu angemessenem Wohlfverhalten sind, die sich als Ansatzpunkt für die zu treffende Interessenabwägung und für die Fällung des Unzumutbarkeitsurteils darstellen. Oder anders gesagt: ist eine Mißachtung der besagten Pflicht festzustellen, so kommt es nunmehr darauf an, die widerstreitenden Interessen der Beteiligten gegeneinander abzuwägen. Hierbei wäre dann zu prüfen, ob dem Zahlungspflichtigen die weitere Erfüllung des Rentenversprechens zuzumuten ist. Wird die Frage verneint, muß eine Lösung aus dem bestehenden Dauerschuldverhältnis möglich sein.

bb) Besonderheiten des Ruhestandsverhältnisses

Dabei sind allerdings zwei Besonderheiten des Ruhestandsverhältnisses zu beachten:

- a) einmal hat das Betriebsrentengesetz vom 19. Dez. 1974 eine neue Lage geschaffen, die auch für den Bereich unseres Problems zu untersuchen sein wird,
- b) zum anderen trägt in unserem Schuldrecht alles, was mit der Aufopferung menschlicher Arbeitskraft zusammenhängt, im Gegensatz zu anderen Vertragstypen den Charakter einer besonderen sozialen Prägung.

Das neue BetrRG stellt ohne Zweifel einen großen Schritt auf dem Weg zur sozialen Absicherung des ArbN dar. Es will, wie schon der Name sagt, ein Gesetz zur "Verbesserung"

der betrieblichen Altersversorgung sein und erstrebt diesen Zweck, indem es die einmal erworbene Anwartschaft nach 10 bzw. 12 Jahren unverfallbar macht, sie an den ArbN selbst dann bindet, wenn er den Betrieb verläßt und die für den Lebensabend gedachten Versorgungsleistungen durch Insolvenzversicherungen selbst für den Fall garantiert, daß der zahlungspflichtige ArbG in Vermögensverfall gerät. In dieser Regelung offenbart sich der gesetzgeberische Wille, die Betriebsrente unter allen Umständen zu sichern, sie zu einem Versorgungsmittel besonders zuverlässiger Art zu machen und dem ArbN die Gewißheit zu geben, daß er im Alter nicht allein auf die gesetzliche Rente angewiesen ist. Diese starke Verankerung der Rente in der ArbG-ArbN-Beziehung, die einer Garantie nahe kommt, muß begreiflicherweise auch auf den Konfliktfall ausstrahlen, daß der ArbN seine Pflicht zum Wohlverhalten verletzt. Die Rechtfertigung einer Lösungsmöglichkeit für den ArbG aus der Rentenverpflichtung kann heute nicht mehr allein aus der nebulösen "schweren Treuepflichtverletzung" abgeleitet werden, vielmehr erscheint im Rahmen von Interessenausgleich und Zumutbarkeitsprüfung das BetrRG als neues Hindernis, das überwunden werden muß, wenn der Weg zur Beendigung des Schuldverhältnisses frei werden soll. Das bedeutet, daß ein Freiwerden des ArbG von der Rentenzahlungsverpflichtung nur in jenen Ausnahmefällen bejaht werden kann, in denen selbst bei Anlegung strengster Anforderungen der Schutzgedanke des BetrRGes hinter die Interessen des ArbG zurücktreten muß.

Dies ist der eine Umstand, aufgrund dessen ein Freiwerden des ArbG nur unter restriktiver Auslegung bejaht werden kann. Der andere Umstand ist von nicht minderem Gewicht. Er besteht in der bislang mehr oder minder vernachlässigten Würdigung des Opfers, das der ArbN dem Betrieb durch seine langjährige Dienstleistung erbringt. Während bei jedem anderen Austauschvertrag nur Sachen, Rechte und Geld den Inhaber wechseln, wird beim Arbeitsvertrag die menschliche Arbeitskraft zum Gegenstand des Güterausstauschs gemacht und damit vom ArbN ein Mehr verlangt als der reine Arbeitsvorgang: ein Teil seiner Gesundheit nämlich. Zwar kann auch beim Werkvertrag ähnliches vorliegen, beispielsweise bei Gastspielen von Künstlern, nirgendwo anders aber verschleißt der Dienstpflichtige buchstäblich seine geistige und körperliche Unversehrtheit so wie im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses, da er häufig Tag für Tag die gleiche Tätigkeit verrichtet. Die Arbeitsmedizin hat nachgewiesen, daß der körperliche und geistige Zustand eines Menschen durch eine zehnjährige Arbeitsleistung schlechter geworden ist und daß am Ende dieser Zeit merkbare, nicht wieder gutzumachende Abnutzungserscheinungen festzustellen sind¹⁾. Es ist also so, daß ein

1) S. z.B. Högger-Schlegel, Leitfaden der Arbeitsmedizin, 1. Aufl., 1973, S. 35 f.

langjährig tätiger ArbN ein echtes Opfer an seiner Gesundheit bringt, das auszugleichen kein Lohn in der Lage ist und für das auch die Rente kein nennenswertes Äquivalent darstellt.

Wenn man diese Gesichtspunkte in Betracht zieht, wird klar, daß die Lösung des ArbG aus der Rentenverpflichtung nur als *u l t i m a r a t i o* gelten kann. Grundsätzlich haben alle analytischen Versuche im Einzelfall von der Aufrechterhaltung des Ruhegeldanspruchs auszugehen, ihn gilt es mit Rücksicht auf seinen besonderen Charakter zu verteidigen. Nur da eröffnet sich überhaupt die Möglichkeit des Rechtsverlustes für den ArbN, wo schützenswerte Belange des ArbG durch erhebliche Pflichtwidrigkeiten des ArbN infrage gestellt werden. Hierbei sind aber in Zukunft jene Grundsätze zu beachten, die soeben dargestellt worden sind.

Damit ist zunächst folgendes Zwischenergebnis festzuhalten:

- 1) Die Rentenzahlungsverpflichtung ist ein Dauerschuldverhältnis.
- 2) Jedes Dauerschuldverhältnis muß unter bestimmten Umständen eine Lösungsmöglichkeit für jede der Parteien haben.
- 3) Diese kann für den ArbG nur gegeben sein, wenn der Rentenberechtigte die ihm obliegende Pflicht zu angemessenem Wohlverhalten verletzt hat und sowohl
- 4) das im BetrRG verankerte Prinzip

der Rentenbindung als auch

5) das vom Betriebsrentenempfänger in seiner aktiven Zeit erbrachte gesundheitliche Opfer

6) bei restriktiver Interpretation

die Beendigung des Rentenzahlungsverhältnisses als unabweisliche Maßnahme (ultima ratio) erscheinen lassen.

cc) Die vorgelagerten, "minder schweren" Maßnahmen

Aus der Tatsache, daß die Beendigung der Betriebsrentenzahlung die ultima ratio darstellt, lassen sich zwei Folgerungen ableiten:

1) Der ArbG ist gehalten, zunächst andere, minder schwere Mittel anzuwenden, wenn dies nach der Lage des Falles möglich ist und die begründete Aussicht besteht, daß schon diese Maßnahme zur Beseitigung aufgetretener Differenzen führt.

2) Der ArbG ist nicht berechtigt, den Zeitpunkt der "Kündigungsreife" abzuwarten, d.h. den Zeitpunkt, da die Pflichtverletzung des Ruheständlers die Zumutbarkeitsschwelle überschreitet. Der ArbG ist vielmehr verpflichtet, durch geeignete rechtliche Maßnahmen Verletzungen der Pflicht zu angemessenem Wohlverhalten durch den ArbN in der Weise zu ahnden, daß wieder ein vertragsgemäßer Zustand herbeigeführt und die Gefahr des Rechtsverlustes des ArbN gebannt wird.

Diese Überlegungen sollen anhand eines Beispiels verdeutlicht werden. Wir wählen den häufig beobachteten Fall des geschäftlichen Wettbewerbs: ein Ruheständler macht seinem alten Unternehmen - selbstverständlich unter Benutzung der im Betrieb gesammelten Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen - Konkurrenz, indem er in der gleichen Branche Geschäfte tätigt. Dabei soll eine gelegentlich auftretende Konkurrenztaetigkeit außer Betracht bleiben, die nicht von nennenswertem Umfang ist und dem Rentner nur "ein paar zusätzliche Mark" einbringt, den alten Betrieb aber in keiner Weise berührt. Der Fall soll vielmehr so gewählt werden, daß der Rentenberechtigte ein beachtliches Konkurrenzunternehmen aufzieht, also zum echten Mitbewerber des Rentenverpflichteten wird und mit einer solchen hauptberuflichen Tätigkeit, wie nicht anders zu erwarten war, in die Kundenstämme des alten Betriebes eindringt oder ihm die Aquisition neuer Kunden erschwert. Zwar steht der Betriebsrentner in diesem Fall nicht unter einem vertraglich ausbedungenen Wettbewerbsverbot, das ohnehin nur mit zeitlicher Begrenzung gültig hätte vereinbart werden können; es kann aber andererseits nicht zweifelhaft sein, daß ein solches Verhalten die Pflicht des Rentners zu angemessenem Wohlverhalten gegenüber dem alten Dienstherrn in erheblichem Maße verletzt: denn wer von einem Unternehmen in seinem Ruhestand versorgt wird, darf nicht dessen wirtschaftlichen

Bestand angreifen, es in finanzielle Schwierigkeiten bringen und damit schließlich auch die Bezüge der aktiven ArbN und der übrigen Ruheständler in Gefahr bringen. Diese Pflichtverletzung beginnt auch nicht etwa erst dann, wenn es schon zur Gefährdung des versorgenden Betriebes gekommen ist, sondern schon mit der Eröffnung des Konkurrenzbetriebes. Damit bereits gerät der Ruhgeldanspruch in Gefahr¹⁾.

Dies bedeutet indes nicht, daß er schon vor dem Erlöschen stünde. Im Gegenteil: nach den oben getroffenen Feststellungen wird der ArbG beim Auftauchen des Konkurrenzbetriebes zunächst den Versuch machen müssen, den Wettbewerb zu u n t e r b i n d e n. Ihm steht aus der Verletzungshandlung des Ruheständlers ein U n t e r l a s s u n g s a n s p r u c h²⁾ zu³⁾, aufgrund dessen er zunächst den Betriebsrentner wegen seines rechtswidrigen Tuns abmahnen muß. Weiterhin muß er seinem ehemaligen Mitarbeiter über das Unrecht dessen Verhaltens belehren und ihn auffordern, den Wettbewerb einzustellen. Kommt jener dem nicht nach, wird man dem ArbG auch noch zumuten müssen, den Unterlassungsanspruch mit gerichtlicher Hilfe durchzusetzen. Er wird eine einstweilige Verfügung erwirken und unter Umständen auch die dazugehörige Hauptklage erheben müssen. Das Weitere hängt vom Verhalten des Beklagten ab: mißachtet er die einstweilige Verfügung

-
- 1) Ebenso Götz, Nachvertraglicher Wettbewerb und Ruhgeld, S. 211; ähnlich Hölters, DB 1975, S. 2182.
 - 2) Entsprechend §§ 1004, 823 BGB, 1 UWG.
 - 3) a. A. in einem obiter dictum: BAG 3 AZR 166/75 v. 26. 2. 1976, AP Nr. 172 zu § 242 BGB Ruhegehalt.

bzw. Hauptklage und den sich daran anschließenden Vollstreckungsgang¹⁾, wird man den ArbG für berechtigt halten müssen, nunmehr mit seinen Leistungen zurückzuhalten. Ein Zurückbehaltungsrecht steht ihm gem. § 273 BGB zu, dessen Voraussetzung (Konnexität) gegeben ist. Der Rechtsstreit kann nunmehr sowohl im Verfügungsverfahren wie auch im Hauptprozeß seinen Fortgang nehmen. Gewinnt ihn der Rentner, hat der ArbG die einbehaltenen Beträge zu zahlen. Geht aber der Unterlassungsprozeß zu Ungunsten des Verletzers aus, ist der ArbG nunmehr berechtigt, die Rentenzahlung endgültig einzustellen.

Statt des Unterlassungsbegehrens kann der ArbG auch mit einem Schadensersatzanspruch (positive Forderungsverletzung) gegen den Rentner vorgehen. Auch dies wäre eine der Beendigung der Rentenzahlung vorgelagerte, minder schwere Maßnahme.

Dagegen wird man in dem besprochenen Fall nicht sagen können, daß der ArbG sofort mit dem Mittel des Zurückbehaltungsrechts vorgehen darf, und zwar deshalb, weil die plötzlich einsetzende Zurückbehaltung tatsächlich der Einstellung der Rentenzahlung gleichkommt und dies nach den oben erörterten Grundsätzen einer restriktiven Auslegung der Beendigungsmöglichkeit des Dauerschuldverhältnisses widersprechen würde.

1) Geld- oder Haftstrafe

Sowohl die Tatsache, daß es sich beim Betriebsrentner um einen Menschen handelt, der einen Teil seiner Gesundheit dem Unternehmen geopfert hat, als auch der Sicherungsgedanke des Betriebs-RG lassen die erforderliche Interessenabwägung niemals dahin zu, daß der ArbG in einem Wettbewerbsfall sofort mit einem Mittel hervortritt, das in seiner praktischen Wirkung einer Beendigung der Rentenzahlung entspricht. Nur wenn, wie oben dargestellt, der ArbG abmahnt, den Wegfall der Zahlungen androht und darüber hinaus auch gerichtliche Zwangsmittel erwirkt, ohne eine Sinnesänderung seines Gläubigers zu erreichen, kann die vorläufige Einstellung der Rentenzahlung verantwortet werden.

Bei den "minder schweren Vorschaltmaßnahmen" wäre neben den erörterten Aktionsmöglichkeiten noch daran zu denken, daß der ArbG bei bestimmten Verfehlungen des Rentners auch berechtigt sein könnte, die Rente zu k ü r z e n. Ein im Effekt gleiches Ergebnis könnte sich schon aus § 273 BGB ergeben, wenn man bedenkt, daß ein Zurückbehaltungsrecht nach Treu und Glauben nur in dem nach Lage des Falles erforderlichen Umfang ausgeübt werden darf¹⁾; wenn nun die Dinge so liegen, daß die Einbehaltung der gesamten Rente mißbräuchlich wäre, kann ihre Zurückbehaltung eben nur in Höhe eines Forderungsteils betrieben werden. Das ist aber keine Kürzung im eigentlichen Sinne, denn die zurückbehaltenen Beträge müssen nach Wegfall des Retentionsgrundes nach-

1) Allg.M., vgl. z.B. RG 61,133.

gezahlt werden. Auch in dem Fall, wo der ArbG berechtigt wäre, die ganze Rente zu streichen, statt dessen aber freiwillig einen Teil der Rente weiterzahlt, handelt es sich nicht um das, was uns interessiert: gibt es als der Beendigung der Rentenzahlung vorausgehende "Korrektionsmaßnahme" eine Kürzung der Rentenzahlungen, ähnlich dem Institut der Minderung, dergestalt also, daß der geminderte Teil der Leistung entfällt, weil er gar nicht mehr geschuldet wird?

Man wird diese Frage bejahen müssen. Es sind Lagen denkbar, in denen nachhaltige und irreparable Verletzungen der Pflicht zu angemessenem Wohlverhalten begangen wurden, Unterlassungsaktionen also nichts mehr nutzen und aus dem gleichen Grund Retentionsrechte, die ja auch nur ein Verhalten erzwingen wollen, wo also die endgültige Streichung der Betriebsrente in greifbare Nähe gerückt ist. Wenn aber andererseits gewichtige Umstände bei sorgsamer Interessenabwägung die schwerste Maßnahme, den völligen Entzug der Altersversorgung, als inadäquat erscheinen lassen, muß das Mittel der Anspruchskürzung gegeben sein.

dd) Das Prinzip der Verhältnismäßigkeit des Mittels und das Übermaßverbot

Die vorausgehende Untersuchung hat - ausgehend von dem Satz, daß der völlige Verlust des Ruhegeldanspruchs die letzte Möglichkeit der Konfliktlösung bleiben muß - zu einer Reihe von "abgestuften Vorschaltmaßnahmen" geführt, die dem

Rentenpflichtigen anzusinnen sind, bevor er die Altersversorgung des Rentners zerstört. Es sind dies:

Abmahnung, gerichtliche Unterlassungsaktionen, Zurückbehaltungsrecht, Schadensersatzklage, Rentenkürzung.

In diesem Katalog offenbart sich ein Bestreben nach *V e r h ä l t n i s m ä ß i g k e i t*, wie es aus dem öffentlichen Recht geläufig ist. Dort gilt seit langem eine Maxime, die den Träger öffentlicher Gewalt anhält, bei allen seinen Maßnahmen die Interessen Betroffener in schonendster Form zu tangieren und sich jeder nicht unbedingt gebotenen, übermäßigen Beeinträchtigung zu enthalten.

Schon das Preußische Oberverwaltungsgericht untersuchte Polizeimaßnahmen auf ihre "Notwendigkeit". Hierbei wurde nicht nur gefragt, ob überhaupt eingeschritten werden durfte, sondern auch, ob das von der Polizei angewandte Mittel in angemessener Relation zum angestrebten Erfolg stand. Heute leitet man den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und das Übermaßverbot aus der Rechtsstaatsgarantie des Art. 20 GG sowie der Wesensgehaltsgarantie der Freiheits-sphäre, die in den Grundrechten zum Ausdruck kommt, ab¹⁾. Eine Verletzung dieser Grundsätze gibt dem Bürger ein Abwehrrecht gegenüber dem Staat, ähnlich einem Grundrecht. In diesem Sinne hat der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit heute

1) Eyermann-Fröhler, VwGO-Komm., 7. Aufl., 1977, § 114, Anm. 16.

Verfassungsrang, sog. ungeschriebenes Verfassungsrecht¹⁾.

Was läge näher als die Frage, ob ein solcher Grundsatz mit Verfassungsrang auch im Verhältnis der Parteien eines Ruhestandsverhältnisses angewendet werden kann. Da dieser Grundsatz dem Bürger ein Abwehrrecht gegen den Staat mit Verfassungsgarantie gibt, ist hier die gleiche Frage angeschnitten, die unter dem Stichwort "Drittwirkung der Grundrechte" diskutiert wird.

Die Grundrechte wirken regelmäßig nur gegenüber einem Träger hoheitlicher Gewalt. Dies folgt aus der historischen Entwicklung (Weimarer Republik, Nationalsozialismus) sowie aus Sinn und Zweck der Grundrechte. Ihr Sinn und Zweck bestehen darin, den Bürger vor der Übermacht des Staates zu schützen. Dies wird besonders deutlich in Art. 1 Abs. 3 GG. Ob die Grundrechte auch zwischen Privatpersonen wirken, wird in der Literatur unterschiedlich beantwortet.

Die radikalste Ansicht vertritt Nipperdey²⁾. Er will die Grundrechte, insbesondere Art. 3 GG, unmittelbar im Zivilrecht anwenden nach dem Satz: "Es kann dem Bürger nicht erlaubt sein, was dem Staat verboten ist." Diese Auffassung hat sich aber nicht durchgesetzt. Zwei Argumente sprechen entscheidend gegen sie: einmal die historische Entwicklung (Abwehrrechte gegen den

1) BVerfG vom 16. Juni 1959, BVerfGE 9, 338 f (346), BVerfG vom 14. Febr. 1967, BVerfGE 21, 150 f (155), BVerfG vom 5. März 1968, BVerfGE 23, 127 f (133).

2) Enneccerus-Nipperdey, Lehrb. d. Bürgerl. Rechts, Bd. 1, 15. Aufl., 1959, § 15 II 4.

Staat¹⁾, zum anderen würde diese Ansicht - konsequent angewendet - die Privatautonomie im Zivilrecht beseitigen; diese aber ist vom Verfassungsgeber gewollt.

Andere Autoren²⁾ vertreten die Meinung, daß nur einzelne Grundrechte unmittelbar zwischen Privatpersonen gelten, so z.B. Art. 7 Abs. 3 Satz 3, Art. 9 Abs. 3 und Art. 10 GG. Man wird dieser Ansicht zustimmen können, weil diese Grundrechte ihrem Wesen nach bereits eine Drittwirkung ausstrahlen. Für die Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit im Ruhestandsverhältnis gibt diese Theorie allerdings nichts her, da sich das Abwehrrecht des Bürgers gegen zu starke Eingriffe der Natur der Sache nach gegen den Staat richtet.

Schließlich ist als letzte Meinung diejenige zu nennen, welche die sog. mittelbare Drittwirkung der Grundrechte vertritt. Hauptvertreter sind das Bundesverfassungsgericht³⁾ und der Bundesgerichtshof⁴⁾. Die Grundrechte sollen im Zivilrecht nicht unmittelbar gelten, aber mittelbar über die Generalklausel des BGB (§§ 138, 242, 826) Eingang ins Privatrecht finden. D ü r i g⁵⁾ formuliert: "Die Generalklauseln der bürgerlichen Rechtsordnung sind

1) S.o. S. 81

2) S. z.B. Maunz-Dürig-Herzog, Grundgesetz-Komm., Art. 1 Abs. III, Rdnr. 127

3) BVerfG vom 15. Januar 1958, BVerfGE 7, 198 f

4) BGH vom 10. Juli 1963, NJW 64, 29

5) Festschrift für Nawlasky, 1956, S. 157 f.

die Einbruchstellen der Grundrechte in die bürgerliche Rechtsordnung".

Diese Ansicht halte ich für richtig. Sicher sind die Grundrechte primär als Abwehrrechte des Bürgers gegen den Staat ausgebildet, gleichzeitig kommt im Grundrechtskatalog aber auch eine allgemeine Wertordnung zum Ausdruck. Diese Wertordnung muß als verfassungsrechtliche Grundentscheidung für alle Bereiche des Staates, und wegen der Einheit der Rechtsordnung für **a l l e B e r e i c h e d e s R e c h t s** gelten. Im Bürgerlichen Recht kommt sie im Rahmen von "Treu und Glauben" (§ 242 BGB) bzw. der "Sittenwidrigkeit" (§§ 138, 826 BGB) zum Tragen. Dies ist das erste Argument, das für eine Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit beim Schicksal des Ruhegeldanspruchs spricht.

Ein weiteres Argument folgt aus der Stellung des Arbeitsrechts als Sonderdisziplin. Das Arbeitsrecht umfaßt privat- und öffentlichrechtliche Elemente. Es wird aber weder zur einen, noch zur anderen Disziplin gerechnet, sondern bildet wegen seiner soziologischen Geschlossenheit des von ihm geregelten Lebensbereichs einen selbständigen Teil unserer Rechtsordnung. Dieser ist zwischenprivatem und öffentlichem Recht angesiedelt¹⁾. Mit anderen Worten: in das Arbeitsrecht, das sich aus dem zivilrechtlichen Arbeitsvertrags- (=Dienstvertrags-)Recht entwickelt hat, sind im Lauf der wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung viele Normen und Grundsätze des

1) str.; wie hier: Nikisch, Bd. 1, S. 48;
Hueck-Nipperdey, Bd. I, § 1, V

öffentlichen Rechts eingeflossen. Dies mit der zutreffenden Begründung, daß das Verhältnis Arbeitnehmer/Arbeitgeber dem Verhältnis Bürger/Staat vergleichbar ist. Schließlich ist der ArbN ja aufgrund seiner wirtschaftlichen Abhängigkeit dem ArbG in ähnlicher Weise "ausgeliefert" wie der der Allmacht des Staates unterworfenen Bürger¹⁾. Beide sind "Gewaltunterworfenen", und so ist z.B. der heute im Arbeitsrecht unangefochtene Gleichbehandlungsgrundsatz, der einen starken Eingriff in die Privatautonomie der Parteien sowie die Dispositionsmöglichkeit des ArbG darstellt, nichts weiter als die Anwendung von Art. 3 GG²⁾.

Nichts spricht dagegen, den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ebenso zwischen den Parteien eines Arbeitsvertrages wie im Verhältnis Staat/Bürger anzuwenden, und was für den Arbeitsvertrag gilt, kann im Ruhestandsverhältnis nicht anders sein, da die Interessenlage dort die gleiche ist. Der Betriebsrentner ist auf die zusätzliche Altersversorgung angewiesen und befindet sich insoweit in einem Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber - dies ist an früherer Stelle³⁾ bereits näher dargelegt worden -, und dieses Unterworfenensein des ArbN rechtfertigt es, daß der ArbG auf Störungen des Ruhestandsverhältnisses immer mit dem mildesten Mittel reagieren muß. Die endgültige Einstellung der Rentenzahlungen ist also ultima ratio, wenn das gesamte Spektrum der anderen, vorgeschalteten Reaktionsmöglichkeiten versagt. Hierdurch wird nicht nur das Arbeit-

1) Zöllner, Lehrbuch, S. 61.

2) str.; wie hier Hanau-Adomeit, S. 39;
Hueck, Grundsatz, S. 169-172.

3) S. o. S. 29.

nehmerschutzprinzip, von dem sich auch das BetrRG leiten läßt, verwirklicht, es wird auch zugleich dem Gedanken der Rechtssicherheit Rechnung getragen. Indem die Beendigung der Rentenzahlungen mit Vorschaltvoraussetzungen behaftet ist, wird sie nicht auf dubiose "krasse Fälle"¹⁾, sondern im Rahmen einer restriktiven Auslegung klar nur auf diejenigen Fälle beschränkt, in denen der ArbG nicht schon durch die milderen Vorschaltvoraussetzungen des abgestuften Fächers seine Interessen ausreichend schützen kann.

So sind die Übertragung des Öffentlichrechtlichen Übermaßverbotes und die Pflicht zur Wahl des geringsten Übels beim Eingriff in die Sphäre des Gewaltunterworfenen nur eine Bestätigung dessen, was sich bereits oben als das Ergebnis der Anwendung rein zivilrechtlicher Überlegungen dargetan hat. Die Vergleichbarkeit der Tatbestände zeigt, daß wir mit der Lösung auf dem richtigen Weg sind, vor allem aber auch, daß es gelungen sein dürfte, dem Richter praktikable Maßstäbe an die Hand gegeben zu haben, die es ihm erlauben, die Besonderheiten des Einzelfalles in ihrem Gewicht richtig zu erkennen. Damit können Urteile gefunden werden, denen, für jedermann erkennbar, das Bemühen um materielle Gerechtigkeit innewohnt.

Wir können in analoger Anwendung der dargestellten verwaltungsrechtlichen Grundsätze

1) Schwerdtner, a.a.O., S. 171.

das gewonnene Ergebnis präzisieren:
der ArbG darf von den genannten Vorschalt-
voraussetzungen nur diejenige wählen, die
nach der Ansicht eines vernünftigen Versor-
gungsverpflichteten gerade ausreicht, um den
Rentenempfänger zu dem geschuldeten Wohlver-
halten zu veranlassen. Erst wenn sich eine Maß-
nahme als wirkungslos erweist, darf der ArbG
zum nächstschärferen Mittel greifen usw.
Diese Prozedur ist solange fortzusetzen, bis
der Pensionär zum "vertragsgemäßen Zustand"
zurückkehrt (= Ende der ArbG-Maßnahme) oder
bis alle Mittel des Fächers der Vorschaltvor-
aussetzungen erschöpft sind. Dann erst kann sich
der ArbG aus seiner Rentenverpflichtung lösen
(ultima ratio).

e) Systematisch-dogmatische Einordnung

Bei dem Versuch, diese Lösungsmöglichkeit
des ArbG bzw. sein Freiwerden von der Renten-
verpflichtung dogmatisch einzuordnen, bieten
sich

- a) der Widerruf,
- b) die Verwirkung,
- c) das (Dauer-)Leistungsverweigerungsrecht
und
- d) die Kündigung

an.

Gegen den Widerruf als Lösungsmöglichkeit spricht,
daß unser Zivilrecht - von der Ausnahme des § 610
BGB abgesehen - kein Widerrufsrecht kraft Gesetzes
kennt, sondern nur ein vertraglich eingeräumtes,
den sogenannten Widerrufsvorbehalt. Für einen solchen
findet sich im Rahmen eines Betriebsrentenver-

sprechens kein Ansatzpunkt. Gegen die Verwirkung, die wohl ipso iure eintreten würde, spricht die Forderung nach Rechtsklarheit und Rechtssicherheit. Die Parteien des Ruhestandsverhältnisses, speziell der Rentenempfänger, müssen wissen, woran sie sind. Dies aber können sie nicht, wenn man ein Institut (Verwirkung) einsetzen wollte, unter dem jeder etwas anderes versteht¹⁾ und das sozusagen ohne Zutun der Parteien das Dauerschuldverhältnis beenden könnte. Auch das endgültige, das heißt Dauer- Leistungsverweigerungsrecht sieht unsere Rechtsordnung nicht vor, sie kennt nur ein vorübergehendes, § 320 BGB. Somit bleibt die Kündigung, und zwar die Kündigung aus wichtigem Grund, da die Rentenzahlungspflicht - bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen - sofort enden soll.

Für diese Lösungsmöglichkeit sprechen neben den bereits oben²⁾ dargestellten Argumenten folgende Überlegungen:

Der Begriff der Kündigung gehört nicht allein nach dem geschriebenen Recht, sondern schon nach dem allgemeinen Sprachgebrauch in eine ganz bestimmte juristische Landschaft (Miete, Pacht, Dienstvertrag, Darlehen, Gesellschaftsvertrag), und hierin findet sich auch der Arbeitsvertrag. Arbeitsverträge werden nicht durch "Entziehung" oder "Verwirkung" gestört, sondern gekündigt. Das hat seinen guten Grund nicht zuletzt darin, daß jede Kündigung zum einen eines Rechts und zum anderen einer empfangsbedürftigen Willenserklärung bedarf. Der ArbN muß wissen, woran er ist, und der ArbG es in der Hand behalten können,

1) S.z.B. Staudinger-Kaduk, Anm. 2 u. 3 zu § 360, Vorbem. 70 zu § 339; Palandt-Heinrichs, Anm. 1) a) zu § 360; Esser-Schmidt, § 5 III.

2) S. S. 57-61.

ob er sich vom ArbN trennen oder ihn trotz schwerwiegender Gründe behalten will.

Die ordentliche Kündigung scheidet für den hier erörterten Fall aus, da die "Verfehlungen" des Betriebsrentners die Berechtigung des ArbG erzeugen, sich aus der Rentenverpflichtung lösen zu können. Diese Verknüpfung von Anspruchsverlust und Pflichtwidrigkeit passt der Natur der Sache nach nur zur außerordentlichen Kündigung. Außerdem soll die Rentenverpflichtung sofort enden und nicht nach einer Frist.

§ 626 BGB läßt eine Kündigung aus wichtigem Grund unter folgenden Voraussetzungen zu:

- aa) es müssen Tatsachen vorliegen, aufgrund deren
- bb) unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und
- cc) unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile
- dd) dem Kündigenden die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Auf den erörterten Fall übertragen bleibt der Text bis dd) gleich, wo an die Stelle der Worte "die Fortsetzung des Dienstverhältnisses" die Wendung "die Fortzahlung des Ruhegeldes" zu treten hätte.

Zu aa): Es müssen Tatsachen vorliegen, d.h. dem Beweis zugängliche Umstände in Vergangenheit oder Gegenwart. Etwas Zukünftiges ist ebenso wenig Tatsache wie eine subjektive Vorstellung. Die Tatsache muß zur Zeit der Kündigungs-erklärung bestehen. Was einmal war, aber vorbei ist, kann keine Kündigung mehr tragen, es sei denn, die Wirkungen des Vergangenen dauern noch an.

Zu bb): Es sind sämtliche Umstände im Einzelfall zu berücksichtigen. Das zwingt den Richter, alles zu würdigen, was für eine gerechte und billige Entscheidung auch nur annähernd von Bedeutung sein könnte.

Zu cc): Die Interessenabwägung vollzieht sich nur zwischen den am Ruhestandsverhältnis Beteiligten. Interessen Dritter bleiben außer Betracht.

Zu dd): Das wichtigste Tatbestandsmerkmal ist die "Unzumutbarkeit". Hier läßt sich systematisch das ansiedeln, was oben als Fächer der sog. "minder schweren Vorschaltmaßnahmen" dargestellt worden ist. Erst wenn der ArbG alle dort genannten Möglichkeiten, den ArbN zur Rückkehr zum angemessenen Wohlverhalten zu veranlassen, ausgeschöpft hat, ohne daß dies eine Wirkung rechtzeitig hat, wird ihm die Fortzahlung der Rente unzumutbar.

Es zeigt sich, daß die außerordentliche Kündigung des Ruhestandsverhältnisses der systematisch saubere Weg ist, die materiell gerechtfertigte Beendigung der Rentenzahlungsverpflichtung dogmatisch in den Griff zu bekommen¹⁾. § 626 BGB ist nicht direkt anwendbar, da er einen anderen Fall regelt. Eine analoge Anwendung ist aber wegen der gleichgelagerten Interessen gerechtfertigt.

1) ebenso Hölters, DB 1975, S. 2181.

II. Risikosphäre des Arbeitgebers

1.) Betriebsaufgabe, Betriebsveräußerung

Es erhebt sich nun die Frage, welche Gefahren dem Ruhegeldanspruch ohne irgendwelches Zutun des ArbN aus dem Betrieb des Unternehmens, also von der Arbeitgeberseite her, erwachsen können. Gemeint ist der Fall, daß der ArbG sich dem Anspruch des Betriebsrentners gegenüber auf Betriebsaufgabe, Betriebsveräußerung, wirtschaftliche Schwierigkeiten des Betriebes oder gar auf völliges Zahlungsunvermögen beruft.

Zunächst gilt der Satz, daß der ArbG das Betriebsrisiko trägt. Er kann sich seiner Verpflichtungen nicht dadurch entledigen, daß er den Betrieb schließt, das Personal entläßt und die Zahlung der Betriebsrenteneinstellt. Eine Betriebsaufgabe für sich alleine berechtigt nie zur Kündigung der Betriebsrenten, aus ihnen bleibt der ArbG weiter verpflichtet¹⁾. Ein ArbG kann seinen Betrieb nicht einfach "still liquidieren", denn solange noch Verbindlichkeiten bestehen, ist die Liquidation noch nicht beendet, wenn auch die Aktiven vielleicht verbraucht sind. So genügt denn die Feststellung, daß die reine Betriebsaufgabe ohne Einfluß auf die laufenden Rentenbezüge ist, es sei denn, hinter der Betriebsaufgabe stecke in Wahrheit der Fall des wirt-

1) Denecke in BGB RGR - Kommentar,
zu § 626 m.w.N.

schaftlichen Ruins durch Betriebsrentenverpflichtungen, welcher später behandelt wird.

Darüber, ob die Veräußerung des Betriebes an einen Dritten ohne Einfluß auf die Ruhestandsbezüge ist, muß einiges gesagt werden. Seit dem durch § 122 BetrVerfG (1972) geschaffenen § 613 a BGB tritt im Falle eines rechtsgeschäftlichen Betriebsüberganges der Erwerber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Es fragt sich, ob damit auch die Ruhegeldverpflichtungen vom neuen Inhaber mitübernommen werden. Da das Gesetz unmißverständlich "bestehende Arbeitsverhältnisse" voraussetzt, ist die Frage zu verneinen, denn beim Ruheständler ist kein Arbeitsverhältnis mehr vorhanden. Auch über die Analogie führt kein Weg zur Schuldübernahme, denn der Zweck des § 613 a BGB besteht ausschließlich darin, Arbeitsplätze zu erhalten; es kann auch nicht damit operiert werden, der Ruheständler dürfe durch den Inhaberwechsel nicht schlechter gestellt werden, denn es ist möglich, daß der Erwerber des Betriebes finanziell schwächer ist als der Veräußerer. Mit aus diesen Gründen hat denn auch das BAG in seinem Urteil vom 24. März 1977¹⁾ dahin entschieden, daß

1) 3 AZR 649/76 = NJW 1977, S. 1791 f.

der Betriebsübernehmer nicht verpflichtet ist, die Versorgungsansprüche solcher Arbeitnehmer zu erfüllen, die bereits vor dem Betriebsinhaberwechsel in den Ruhestand getreten waren. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Erwerber derartige Schulden entweder vertraglich übernimmt oder die Firma fortführt (§ 25 HGB) oder eine Vermögensübernahme gem. § 419 BGB gegeben ist. Das BAG ist der Ansicht, der ausgeschiedene Ruheständler habe ja nur noch Interesse an einem zahlungsfähigen Schuldner, und dieses Interesse sei ihm durch den Pensionsversicherungsverein (§§ 7-15 BetrRG) gewährleistet¹⁾. Dem ist beizupflichten.

2.) Wirtschaftliches Unvermögen (§ 7 BetrRG)

Soweit totales wirtschaftliches Unvermögen des ArbG vorliegt, die Betriebsrente zu zahlen, findet sich in § 7 BetrRG eine eingehende gesetzliche Regelung. Diese stellt

1) Im Ergebnis wie das BAG auch Heubeck-Höhne u.a., a.a.O., Anm. 218 zu § 1 und Anm. 38 zu § 7; Schaub-Schusinski-Ströer, Altersversorgung, S. 38; Bürger-Oehmann-Stübing-Mathes, Handwörterbuch des Arbeitsrechts, (Betriebsübergang, Betriebsinhaberwechsel) zu 4 b.

etwas völlig Neues dar und soll den ArbN vor Schaden bewahren.

Zu diesem Zweck ist der Eintritt einer Insolvenzversicherung vorgesehen. Deren Träger ist gem.

§ 14 BetrRG der neugeschaffene "Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit".

Seine Betriebsmittel werden gem. § 10 BetrRG durch Beiträge aller ArbG aufgebracht, die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung entweder unmittelbar zugesagt haben oder eine solche Versorgung über eine betriebliche Unterstützungs-kasse bzw. eine Direktversicherung durchführen.

Der Träger der Insolvenzversicherung erbringt anstelle des ArbG dessen Leistungen bis zu einem bestimmten Umfang (§ 7 Abs. 3 BetrRG) in einer Reihe von Fällen. Diese im Gesetz aufgeführten Fälle haben alle das wirtschaftliche Unvermögen des ArbG zum Gegenstand. Die Regelung gilt jedoch mit drei Einschränkungen. Einmal vermindert sich der Anspruch gegen den Versicherungsträger insoweit, als der ArbG seine Leistungen im gerichtlichen Vergleichsverfahren, beim außergerichtlichen Vergleich und bei rechtskräftig bescheinigter Notlage auch nach Eintritt des Versicherungsfalles zu erbringen hat (§ 7 Abs. 4 BetrRG). Zum anderen haftet der Versicherungsträger nicht, wenn die Annahme gerechtfertigt ist, daß die Versorgung nur manipuliert wurde, um alsbald die Insolvenzversicherung in Anspruch nehmen zu können (§ 7 Abs. 5 BetrRG). Schließlich kann der Versicherungsträger mit Zustimmung des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungs-

wesen alle Leistungen nach billigem Ermessen abweichend von der gesetzlichen Regelung festsetzen, wenn der Versicherungsfall durch kriegsereignisse, innere Unruhen, Naturkatastrophen oder Kernenergie verursacht worden war (§ 7 Abs. 6 BetrRG).

Aus Vorstehendem folgt, daß die Insolvenzversicherung nicht in jedem Fall wirtschaftlichen Unvermögens des ArbG und nicht in jedem Umfang einspringt. Wo sie Ersatzleistungen zu verweigern berechtigt ist, bleibt dem ArbN hinsichtlich seines Rentenausfalls nur die Hoffnung auf eine Besserung der Vermögensverhältnisse seines Vertragspartners.

3.) Wirtschaftliche Schwierigkeiten

a) Der grundsätzliche Eingriff in die Betriebsrenten

Es gibt Fälle, in denen ein mit Rentenverpflichtungen belasteter Betrieb in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät, die nicht so beschaffen sind, daß sie einen der Insolvenztatbestände erfüllen. Der Umsatz geht zurück, die Erhöhung von Lohnkosten schafft einen finanziellen Engpaß, eine Rezession läßt den Absatz stocken, aber es sind weder Zahlungsunfähigkeit noch Zahlungseinstellung festzustellen; beide rücken aber immer näher, und der Betriebsinhaber muß Maßnahmen zu ihrer Verhinderung ergreifen. Bei solchen wirtschaftlichen Schrumpfungsvorgängen bietet sich für ihn in erster Linie eine Senkung der Unkosten an. Je stärker die Betriebsunkosten gekürzt werden können, desto länger wird es möglich sein, den Verfall des

Unternehmens aufzuhalten und die wirtschaftliche Depression zu einer Durststrecke zu machen, an deren Ende ein neuer Aufschwung steht. Betriebsausgaben können gesenkt werden, indem frei gewordene Arbeitsplätze nicht wieder besetzt werden, indem Arbeitsplätze "wegrationalisiert" werden, indem kurz gearbeitet wird bzw. die Betriebsferien verlängert werden. Schließlich können durch Entlassungen größeren Umfangs kostendämpfende Effekte auf dem Lohnsektor erzielt werden. Irgendwann wird sich dann die Frage stellen, ob im Rahmen der geschilderten Kostenersparnis nicht auch ein Griff in die Ruhestandsgelder nötig und erlaubt ist.

Die Frage ist komplexer Natur, weil sie die Situation des Gesamtunternehmens und die Interessen und Belange aller Beteiligten tangiert. Die Kurzarbeiter und die Gekündigten werden bei andauernden Zahlungsschwierigkeiten des Unternehmens die Schmälierung der Betriebsrenten fordern, während die Ruheständler verlangen, daß in erster Linie an den Löhnen der aktiven Mitarbeiter, die auf dem Markt noch andere Plätze finden können, gespart werde. Hinzu kommt, daß bei schweren Krisen auch die Bezüge des Managements in die Schußlinie geraten, was die wirtschaftliche Krise zu einem sozialen Konflikt ausweiten kann und die Frage nach der Solidargemeinschaft aller Betriebsangehörigen aufwirft.

Die Problematik ist in der Literatur nicht unbekannt. Schon vor Jahren wurde in der Rechtsprechung und im Schrifttum die Ansicht vertreten, daß im Notfall die erforderlichen Rettungsaktionen nicht vor dem Besitzstand des Ruheständlers Halt zu machen brauchen, und daß bei einer wesentlichen Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse die Fortzahlung des Ruhegeldes nicht den Fortbestand des Betriebes gefährden dürfe. Vor allem die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist hier vorangegangen, wobei sie vom Schrifttum unterstützt wurde¹⁾. Auch nach Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes hat sich hieran nichts geändert. Dessen Kommentatoren haben die in der arbeitsgerichtlichen Praxis entwickelten Grundsätze übernommen²⁾. Hierbei hatte das Bundesarbeitsgericht eine Anzahl besonderer Voraussetzungen aufgestellt³⁾.

Ausgehend von der Erwägung, es sei "unausgesprochene Grundlage jeder Versorgungszusage", daß der Betrieb stets in der Lage sei, diese Leistungen zu erwirtschaften, kommt das Urteil zunächst zu der Feststellung, daß der Rentner in Notzeiten aufgrund der "fortdauernden Verbundenheit mit dem Unternehmen" und aus "Solidarität" mit den übrigen Mitarbeitern seine Ansprüche "zurückzustellen"

-
- 1) BAG AP Nr. 102 zu § 242 BGB Ruhegehalt;
BAG AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt;
Nikisch, Lehrb. d. ArbR, 3. Aufl., 1. Bd, S. 492 f.
RGR-Komm., Anm. 23 vor § 611;
Hoehne, BB 1967, S. 122;
Palandt-Putzo, Anm. 7) Einf. vor § 611.
 - 2) Höfer, BetrAVG, S.100.
Heubeck-Höhne, BetrRG, 1976, Bd. 1, S. 145 f.
 - 3) BAG vom 10. Dez. 1971, 3 AZR 190/71, NJW 1972,
S. 733 f.

verpflichtet sei, wenn sonst die Lebensfähigkeit des Unternehmens gefährdet werde. Dabei seien allerdings folgende Forderungen zu erfüllen:

- a) Es müsse die Aussicht bestehen, daß der Betrieb durch die Pensionskürzungen saniert werde.
- b) Der Betriebsrentner habe nur solche Opfer zu bringen, die unerlässlich erscheinen, und dies bedeute, daß es sich zunächst nur um eine "Stundung" handeln könne. Eine "Kürzung" oder gar "Streichung" setze einen konkreten, ganz besonderen Fall voraus.
- c) Der Arbeitgeber habe die wirtschaftliche Notlage des Betriebes und deren Ursachen mit Hilfe eines betriebsanalytischen Gutachtens durch einen Sachverständigen prüfen zu lassen.
- d) Es müsse ein Sanierungsplan aufgestellt werden, aus dem hervorgehe, daß die Zugeständnisse der Betriebsrentner unvermeidlich seien.
- e) Durch einen Sozialplan seien die erforderlichen Einschränkungen auf alle Betriebsangehörigen in gerechter Weise zu verteilen, denn "der Rentner verdiene keinen geringeren Schutz als das Arbeitsentgelt der Aktiven."
- f) Nur wenn ein ArbG in dieser Weise verfare, könne er dem Betriebsrentner ein "begrenztes Leistungsverweigerungsrecht" entgegenhalten.

b) Analogie zu § 16 BetrRG

Diese Grundsätze erwecken den Eindruck, als ob keiner von ihnen fehlen dürfe, und als ob es neben ihnen auch keinen anderen gebe, denn das Schrifttum ist ihnen in breiter Front gefolgt und auch die Kommentatoren des neuen BetrRG verkünden sie als etwas Unabänderliches, ohne der Frage nachzugehen, ob sich nicht schon aus Sinn und Zweck des neuen Gesetzes eine entsprechende Pflicht des ArbG für den Fall der Ruhegeldkürzung herleiten läßt.

H ö f e r¹⁾ übernimmt das BAG-Urteil mit allen seinen Thesen und H e u b e c k - H ö h n e²⁾ verweisen auf das bisherige Schrifttum. Dabei gibt die neue Vorschrift des § 16 BetrRG hinreichend Veranlassung, die Regelung des entgegengesetzten Sachverhalts der Rentenerhöhung mit jenen vom BAG aufgestellten Grundsätzen für den Fall der Rentenschmälerung zu vergleichen, und dabei die Frage zu prüfen, ob wir mit der neuen Regelung nicht einen erschöpfenden und angemessenen Maßstab besitzen, wie sich der ArbG sowohl bei der Rentenanpassung als auch bei der Rentenkürzung zu verhalten hat. Vieles spricht dafür, beide Sachverhalte gleich zu behandeln, denn die vom ArbG zu fordernde Sorgfalt muß in beiden Fällen die gleiche sein. Wenn man ihm schon zutraut, wie das Gesetz das tut, daß er bei der Anpassung der Renten nach oben bestimmte Umstände zur Richtschnur seiner Überlegungen macht und seine Entscheidungen nach

1) BetrAVG, S. 100.

2) A.a.O., S. 145.

unparteiischen Gesichtspunkten trifft, dann muß man auch bei der Notkürzung das gleiche Vertrauen in ihn setzen, er werde gewissenhaft und nur nach den objektiven Bedürfnissen des Betriebes verfahren.

Nach § 16 BetrRG hat der ArbG im drei-Jahres-Turnus die laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu überprüfen und hierbei nach billigem Ermessen über eine Anpassung zu entscheiden, wobei insbesondere die Belange der Betriebsrentner und die wirtschaftliche Lage des ArbG zu berücksichtigen sind. Dies ist nichts Neues, sondern das Gleiche, was "mit umgekehrten Vorzeichen" und in etwas breiterer Fassung in den oben dargestellten Leitsätzen der BAG-Rechtsprechung steht. In beiden Fällen ist die Lage des ArbG zu berücksichtigen und die Lage des Pensionärs in die Entscheidung miteinzubeziehen. Bei der Anpassung ist analytisch zu ergründen, wie hoch der Kaufkraftschwund gestiegen ist (Belange des Betriebsrentners), und in welchem Umfang der Betrieb für die nächsten 3 Jahre bei vorausschauender Betrachtung eine Rentenerhöhung verkraften kann (wirtschaftliche Lage des ArbG). Bei der Kürzung in wirtschaftlichen Notzeiten ist zu analysieren, in welchem Umfang eine Sanierung notwendig und erfolgversprechend ist, und ob es dazu eines Eingriffs in die Renten bedarf; wird dies bejaht, ist weiter zu fragen, in welchem Umfang die Renten gekürzt werden dürfen. Die beiden vom ArbG geforderten Verhaltensweisen bei der turnusmäßigen Anpassung bzw. bei der Notkürzung decken sich also, und die Kongruenz wird eigentlich nur dadurch ge-

stört, daß die Grundsätze des BAG bei der Kürzung ein betriebsanalytisches Gutachten, einen Sanierungsplan und einen Sozialplan verlangen. Hier stellt sich die Frage, ob diese Erfordernisse bei einem Unternehmen nicht als selbstverständlich gelten müssen, dessen Leitung gem. § 16 BetrRG die wirtschaftliche Lage des Betriebs - und damit zwangsläufig auch deren Ursachen - zu berücksichtigen und dabei auf die Belange des Versorgungsempfängers Bedacht zu nehmen hat. Wenn man außerdem berücksichtigt, daß der ArbG (analog § 16 BetrRG) gehalten ist, die Entscheidung, ob die Renten gekürzt werden oder nicht, nach billigem Ermessen zu treffen, wird deutlich, daß ein solches Verfahren nicht ohne eine exakte Betriebsanalyse möglich ist, daß es einen Sanierungsplan erfordert und daß schließlich die "billige Ermessensentscheidung" nur darin bestehen kann, daß die notwendigen Einsparungen - Sozialplan genannt - in sozialer und gerechter Weise auf die Schultern aller Betriebsangehörigen zu verteilen sind. Das BAG¹⁾ formuliert: "Kann jedoch der ArbG den Widerruf des Ruhegeldes nur nach billigem Ermessen vornehmen, dann hat er sich gleichsam wie ein Unparteiischer seine Interessen und die Belange des ArbN zu vergegenwärtigen, sie gegeneinander abzuwägen und danach seine Entscheidung zu treffen. Der ArbG muß im Streitfall die Billigkeit seiner Entscheidung durch Anführung besonderer sachlicher Gründe, die zu dem Widerruf geführt haben, dartun und evtl. beweisen."

1) BAG AP Nr. 18 zu § 242 BGB Ruhegehalt

Damit wird deutlich, daß die Grundsätze von § 16 BetrRG analog auf den Fall der Rentenkürzung in wirtschaftlichen Notzeiten anwendbar sind, obwohl der Gesetzgeber sich auch hier wieder einmal aus begreiflichen Gründen einer Normierung enthalten und das Problem der Wissenschaft zur Lösung überlassen hatte.

c) Umfang des Eingriffs

Mit "Kürzung" ist absichtlich eine weite Begriffsspanne angesprochen worden, weil das dem Ruhegeld in Notzeiten drohende Übel gehen kann

- a) vom teilweisen bis zum totalen Untergang des Anspruchs,
- b) von der Zurückbehaltung bis zum Verlust ohne Nachzahlungspflicht.

In der Literatur wird nicht mit der gebotenen Klarheit unterschieden. Es ist die Rede von "Wider-ruf", von "Stundung", von "Kürzung" u.a.m., aber es ist bislang noch nicht der Versuch unternommen worden, ein Schema zu finden, in welchem diesen Begriffen, soweit als möglich, konkrete Voraussetzungen zugeordnet sind. In ähnlicher Weise finden wir im Schrifttum auch noch keine bestimmten Vorstellungen entwickelt, wie eine sozial gerechte Verteilung in diesem Fall zu erfolgen hat. Zwar wird bei Fragen der Relation zwischen Betriebsrenten und Aktivlöhnen vereinzelt auch der "Spitzengehälter" gedacht, aber es ist nichts darüber zu finden, wie das Schicksal von Tantiemen und Aufsichtsratsbezügen im Krisenfall aussieht.

Auch über Sparmaßnahmen hinsichtlich der Dividenden der Anteilseigner hat sich noch niemand Gedanken gemacht. Bei dem Versuch, Ordnung in dieses vielschichtige Problem zu bringen, gehen wir von dem Fall aus, daß die Sanierung eines notleidend gewordenen Unternehmens nicht durch Hilfe von dritter Seite, sondern aus eigener Kraft erfolgen kann, setzen weiter voraus, daß alle Einsparungsmöglichkeiten ausgeschöpft worden sind, somit also nur noch der Zugriff auf die Bezüge der mit dem Betrieb verbundenen Personen - darunter der Ruheständler - offen ist.

In einer solchen Situation entsteht unter allen Beteiligten eine Solidar - bzw. Schicksalsgemeinschaft, die ähnlich einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts das Ziel verfolgt, durch gemeinsame Beiträge einen bestimmten Erfolg zu erreichen. "Beiträge" sind die einzufordernden Opfer, Ziel ist die Sanierung des Betriebes. Es kann allerdings bei der Besonderheit dieses Falles nicht so sein, daß alle Gruppen der Betroffenen in gleichmäßiger Weise zu Verzichtleistungen herangezogen werden, vielmehr ist zu fordern, daß der ArbG in erster Linie Opfer erbringen muß, denn schließlich ist der Betrieb, wie schon dargelegt, seine Risikosphäre und damit sein Gefahrenbereich. Er wird daher in angemessenem Umfang auch nicht im Betrieb gebundenes, also privates Vermögen zur Verfügung stellen müssen¹⁾, denn er ist Schuldner der Versorgungszusage und hat dafür im Notfall auch mit

1) BAG AP Nr. 104 zu § 242 BGB Ruhegehalt;
BAG AP Nr. 157 zu § 242 BGB Ruhegehalt.

seinem persönlichen Vermögen einzustehen. Hierbei aber werden seine Aufbauleistung, sein Alter sowie die Tatsache, daß er immer das Risiko getragen hat, zu berücksichtigen sein. Die genannten Umstände können daher nicht ohne weiteres dazu führen, daß ihm das gesamte private Vermögen genommen wird. Andererseits wird man schon nennenswerte Opfer von ihm verlangen müssen, bevor die Bezüge anderer Betriebsangehöriger angegriffen werden.

Dies alles gilt nur für persönlich haftende Einzelkaufleute, OHG-Gesellschafter und KG-Komplementäre. GmbH-Gesellschafter und Aktionäre sind anders zu behandeln. Nicht sie, sondern die juristische Person sind ArbG, aber es ist daran zu denken, daß man von ihnen den Verzicht auf Dividende verlangt, weil nicht einzusehen ist, daß Kapitaleigner einer juristischen Person, die, obwohl sie sich in Not befindet, kleine Gewinne machen kann, ihren Betriebsrentnern die Ruhegelder kürzen, selbst aber Dividende vereinnahmen. Abgesehen von den sozialen Spannungen, die ein solches Verhalten erzeugt, wäre es auch treuwidrig.

Falls nicht außergewöhnliche Umstände etwas anderes erfordern, müßten in zweiter Linie nach den Anteilseignern die Bezüge von Aufsichtsrats- und Vorstandmitgliedern sowie von GmbH-Geschäftsführern der Kürzung unterliegen. Dabei ist zunächst vor den fixen Bezügen an die Tantiemen zu denken,

die auch bei einem ohne Gewinn arbeitenden Unternehmen anfallen, wenn sie nicht an das Betriebsergebnis, sondern z.B. an den Umsatz gekoppelt sind. Auf der gleichen Ebene liegen die "Spitzengehälter¹⁾", das sind vor allem die Bezüge der leitenden Angestellten, aber auch der sonstigen Repräsentanten, kurz: des Spitzenmanagements. Zwar ist darauf Rücksicht zu nehmen, daß die Tätigkeit dieser Personengruppe von lebenswichtiger Bedeutung für das Unternehmen ist und daß ein hier ausfallender Posten nur schwer und kaum rasch zu besetzen ist, aber die Höhe der Bezüge, welche die Wirtschaft seit etwa zwei Jahrzehnten an solche Personen zahlt, macht es im Rahmen einer Interessenabwägung unabweislich, daß in einer schweren Unternehmenskrise der Rotstift hierbei stärker angesetzt wird als bei allen anderen Mitarbeitergruppen. Von den Betroffenen dürfte bei aller Schmerzlichkeit, die Einbußen nun einmal mit sich bringen, das nötige Verständnis dafür zu finden sein, daß der, der eine besondere Verantwortung trägt, auch besondere Opfer tragen muß, wenn es gilt, eine Krise zu überwinden.

Was sich hieran anschließt, sind die vielfältigen Personalgruppen im Betrieb, also die Belegschaft der Arbeiter und Angestellten. Diese sind die eigentlichen und unmittelbaren Träger der Produktion. Sie sind jünger als die Rentner, im wirtschaftlichen Prozeß sind sie mit größerer Bedeutung als diese ausgestattet und haben deshalb sicherlich kein Verständnis dafür, wenn die Gruppe

1) BAG NJW 1972, S. 734

der Betriebsrentner verlangen sollte, daß erst einmal die Aktiven etwas zur Sanierung des Unternehmens beizutragen hätten, bevor es an die Renten geht, für die viele ein Leben lang gearbeitet haben. So verständlich diese Forderung der Ruheständler sein mag, wirtschaftliche Einsicht läßt sie vermissen, denn nur eine zufriedene Belegschaft zeigt Leistungswillen und Fleiß, und davon hängt in erster Linie die Zukunft des Betriebes ab. Es ist also nach Lage des Falles durchaus denkbar, daß ein kluger Sozialplan¹⁾ eher die Renten angreift als die Löhne/Gehälter der Aktiven oder daß der Sozialplan Aktive und Betriebsrentner in der Kürzung gleich behandelt. Es kann jedenfalls nicht gesagt werden, daß die verschiedene Behandlung von Betriebsrentnern und Aktiven immer eine Unbilligkeit wäre²⁾. Es wird und muß sogar häufig Differenzierungen innerhalb der Gruppe der Betriebsrentenempfänger geben, denn auch hier ist jedesmal zu prüfen, ob eine gleichmäßige Verteilung der Lasten dem Prinzip der Gerechtigkeit entspricht. Es wird unter den Betriebsrentnern solche geben, die eine höhere Sozialrente beziehen, und solche, die nur Anspruch auf die gesetzliche Mindestrente haben; es wird Betriebsrentner geben, die nur sich alleine zu versorgen haben, und andere, die ihre Angehörigen noch unterstützen müssen. Bei einer echten Schicksalsgemeinschaft ist all das zu berücksichtigen, und daher kann es bei der Bemessung der einzelnen Opfer keine Nivellierung geben. Der Umfang dessen, was der Einzelne zu opfern hat, wird also nicht nur im Rahmen der Gesamtmitarbeiterschaft, sondern

1) a. A. das BAG, das bezüglich der Betriebsrenten eine Regelungskompetenz von ArbG und Betriebsrat ablehnt, vgl. z.B. BAG 3 AZR 371/76 v. 18.5.1977, BB 1977, S. 1353 ff.

2) Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 1, S. 593, Fußn. 110.

auch innerhalb der Gruppe der Betriebsrentner stets ein subjektbezogener sein. Nur so läßt sich eine angemessene und vertretbare Lösung der Betriebskrise erreichen.

Blomeyer¹⁾ lehnt die hier vertretene Theorie von der Solidargemeinschaft der aktiven und ehemaligen Betriebsangehörigen ab. Nach seiner Ansicht soll ein Eingriff in die Betriebsrenten bei wirtschaftlicher Notlage des Unternehmens unter keinen Umständen möglich sein. Er entwickelt in seiner Untersuchung u.a. folgende Thesen:

- 1.) Das Ruhestandsverhältnis bewirkt keine Treuepflicht des Rentners gegenüber dem ehemaligen ArbG.
- 2.) Eine Solidarverpflichtung der Betriebsrentner gegenüber der aktiven Belegschaft besteht infolge der tatsächlichen und rechtlichen Lösung des Rentners aus der Belegschaft nicht.

Hierauf stützt Blomeyer seine Forderung nach einer Änderung der Rechtsprechung, die bisher immer eine Kürzung der Betriebsrenten bei wirtschaftlicher Notlage zugelassen hatte²⁾. Zu seiner 1. These ist oben³⁾ das Erforderliche gesagt worden; es endet mit dem Ausscheiden aus dem Betrieb eben nicht alle Pflichten des ArbNs. Die mangelnde Solidarverpflichtung auf die Lösung des Rentners aus der Belegschaft (oder vom Betrieb) gründen zu wollen, halte ich für verfehlt, weil hier mit einem vordergründigen Argument ein für die zu diskutierende Notlage wesentliches Moment vom Tisch gewischt wird: die Interessenlage nämlich. Gerade im vorliegenden Fall sind nämlich die Interessen

1) RdA, 1977, S. 1 f. (11/12).

2) s. o. S. 97, FuAn. 1)

3) S. 65 f.

aller Beteiligten gleich gelagert. ArbG, aktive ArbN und Betriebsrentner können nur den Fortbestand und die Gesundung des Unternehmens wollen, ob sie nun noch in dieses integriert sind (ArbG, ArbN) oder nicht (Betriebsrentner). Und diese gleiche Interessenslage, die bei keiner anderen Konstellation des Arbeitsverhältnisses so deutlich ist, schafft die Solidargemeinschaft; die vollzogene Lösung des Rentners vom Betrieb (und aus der Belegschaft) kann hieran nichts ändern.

- d) Art und Dauer des Eingriffs; Rückzahlungspflicht und Verzinsung des Rentenopfers; Besserungsschein

Soviel zum Umfang der Kürzung. Wie aber steht es mit ihrer Art und wie mit ihrer Dauer? Es ist selbstverständlich, daß beide beim geringsten und schonendsten Eingriff ihr Bewenden haben müssen, wenn nur gerade die Sanierung des notleidenden Betriebes erreicht wird. Zur Begründung kann sinngemäß auf die oben¹⁾ dargestellten Prinzipien der Verhältnismäßigkeit des Mittels und des Übermaßverbotes verwiesen werden. Unter diesen Voraussetzungen ist in erster Linie der Versuch zu machen, mit dem Mittel der *S t u n d u n g* auszukommen. Was vom Betriebsrentner zum Zweck der Sanierung des Unternehmens einbehalten werden muß, darf also nicht gleich verloren sein, sondern kann dem ArbG nur das Recht gewähren, den einzusparenden Ruhegeldanteil einstweilen zurückzubehalten. Dies ist der mildeste Eingriff in ein bestehendes Dauerbezugsrecht, aber zugleich auch der sinnvollste; er bedeutet nämlich, daß der Anspruch auf den gekürzten Teil der Rente bestehen bleibt. Wie lange eine solche Maßnahme andauern darf, bestimmt sich nach den Erfordernissen der Sanierung. Sobald sich wieder die wirtschaftliche Gesundung des Unternehmens einstellt, hat die Stundung ihr Ende,

das Ruhegeld ist ohne Verzug wieder in voller Höhe zu zahlen. Auch die einbehaltenen Beträge sind nachzuzahlen, da die Stundung nur die Fälligkeit der Forderung verschiebt, nie aber zum Untergang der Forderung führt.

Leider wird die bloße Stundung von Betriebsrenten nur bei wirtschaftlichen Krisen von kürzerer Dauer ausreichen, um das Sanierungsziel zu verwirklichen. Bei lang anhaltenden Finanznöten werden dagegen substantielle Einbußen unvermeidlich sein, also echte Verluste, die zwar nicht am Rentenstammrecht eintreten, wohl aber an den Rentenbezügen, die entweder teilweise oder ganz für die Dauer der Rettungsaktion ausfallen. Das wird insbesondere dann der Fall sein, wenn dem notleidend gewordenen Unternehmen von dritter Seite Hilfe zuteil wird (Kredit, Pacht, Fusion o.ä.), jedoch nur unter der Bedingung, daß zuvor bestimmte Passivposten entfallen, also die Schuldenlast verringert wird. Hierbei ist vor allem an die Soziallasten zu denken, wobei dann allemal die Betriebsrentner zu den Hauptleidtragenden gehören. Die Existenz des Betriebes hat aber allem vorzugehen, denn nur sie garantiert den Fortbestand von Arbeitsplätzen, wenn auch vielleicht in kleinerem Umfang. Hier müssen die Renten der Sanierung zum Opfer fallen, denn die betrieblichen Ruheständler haben wenigstens die gesetzliche Altersversorgung zur Verfügung und außerdem die Hoffnung, daß sich die Dinge eines Tages wieder zum Guten wenden und die Ruhegeldansprüche damit aufleben.

"Aufleben" bedeutet: "ex nunc", aber es ist zu fragen, ob der Betriebsrentner wirklich alles, was ihm an Ruhegehalt gestrichen wurde, endgültig auch für den Fall verloren haben soll, daß es eines Tages dem Betrieb - mit aufgrund seines Opfers - finanziell wieder gut geht. Es wäre kaum zu verstehen, daß derjenige Pensionär, der mit einer meist kurzfristigen, bloßen Stundung dem Unternehmen geholfen hat, nach Wegfall der Notlage seine Nachzahlung erhält, während derjenige Ruheständler, der mit einem meist längerfristigen, echten Verlust seiner Rentenbezüge das weitaus größere Opfer gebracht hat, sich auf den Verlust seines Forderungsrechtes verweisen lassen müßte. Dies würde nicht dem Gedanken einer Solidar- und Schicksalsgemeinschaft entsprechen. Es ist vielmehr nur recht und billig, wenn auch im Fall des Untergangs von Rentenzahlungsansprüchen der wiedergenesene Betrieb das nach Kräften wieder gut machen muß, was der durch seine Opfer geschädigte Ruheständler an Nachteilen erlitten hat. Das Unternehmen ist daher auch in diesem Fall zur "Reparation" verpflichtet und hat dies sicherheitshalber vor Beginn der Rentenstreichung auch zuzusichern, was am zweckmäßigsten in der Form der Ausgabe von B e s s e r u n g s s c h e i n e n geschieht. Das Wesen eines solchen Zertifikats besteht darin, daß dem Inhaber eine bedingte Forderung verbrieft wird, die ihm bei Eintritt der Bedingung einen klagbaren Anspruch verschafft. Bessert sich die Lage des Unternehmens in einem prozentual niederzulegenden Umfang gegenüber der wirtschaftlichen

Durchschnittslage der Notzeit, in welcher die Rentenzahlungen gekürzt wurden, dann erwächst dem geschädigten Rentner mit Eintritt dieser Besserung ein Forderungsrecht auf Wiedergutmachung.

Eine Verbriefung seines Rechts ist aus zwei Gründen angezeigt. Der erste ist ein psychologischer: der Pensionär, dem man etwas schwarz auf weiß mitgibt, was er "getrost nach Hause tragen kann", wird die große Enttäuschung, die der Rentenverlust mit sich bringt, leichter überwinden, als wenn er gar nichts in Händen hätte. Diese Beruhigung der Rentenberechtigten stellt sich aber nicht nur als eine Art "kari-tative" Maßnahme dar, sondern trägt auch zur Konsolidierung des notleidenden Unternehmens mit bei, indem Unruhe unter der aktiven und ehemaligen Belegschaft verhindert wird. Der zweite Grund für die Verbriefung besteht darin, dem leidtragenden Pensionär die spätere gerichtliche Durchsetzung seines Rentenanspruchs zu erleichtern. Durch die Verbriefung wird er zwar nicht in die Lage versetzt, bei Gesundung des Unternehmens im Urkundenprozeß zu klagen, wenn ihm die Rente nicht wieder ausgezahlt wird, denn das Arbeitsgericht kennt keinen Urkundenprozeß, immerhin hat er aber ein urkundliches Beweismittel in Händen, das ihm die Prozeßführung erleichtert. Auch kann er später einmal die in dem Besserungsschein verbrieften Ansprüche, soweit sie nicht unpfändbare und damit unübertragbare Forderungsteile enthalten, abtreten

oder verpfänden und kann dabei die Urkunde als Bestätigung seines Gläubigerrechts vorlegen.

Das Unternehmen ist verpflichtet, in angemessenen Zeitabständen mittels Betriebsanalyse festzustellen, ob eine zur Wiedergutmachung verpflichtende Besserung eingetreten ist. Hierbei wird man den in § 16 BetrRG zum Ausdruck gebrachten Gedanken als einen Grundsatz von umfassender Bedeutung analog auch auf die Prüfung der Besserungsscheine anwenden müssen. Dies bedeutet, daß der Unternehmer mindestens alle drei Jahre eine Prüfung darüber anzustellen hat, ob die Einlösung der Besserungsscheine fällig geworden ist.

Festzustellen bleibt noch, daß die Ausgabe von Besserungsscheinen nicht in das Belieben des Unternehmens gestellt ist, sondern daß ein Anspruch des Pensionärs auf Aushändigung einer solchen Urkunde spätestens in dem Augenblick entsteht, da die Kürzung bzw. die Streichung seiner Bezüge beschlossene Sache ist. Wird die Aushändigung verzögert, kann der Rentner diese mit einer einstweiligen Verfügung erwirken. Die Nachprüfung der Besserung analog § 16 BetrRG kann ebenfalls gerichtlich erzwungen werden.

Eine letzte, aber nicht unbedeutende Frage ist die, ob der ArbG verpflichtet ist, nach Überwindung der Notlage die gekürzten, wieder aufgelebten Rententeile zu verzinsen. Hierbei kann es keinen Unterschied machen, ob gestundete Rentenbezüge nachgezahlt werden oder solche, die zunächst gestrichen waren, später wieder aufgelebt sind, denn der Zinsschaden ist für den Rentner immer der gleiche. Aus dem Gedanken der Solidargemeinschaft heraus muß man das Unternehmen für pflichtig erklären, die einbehaltenen Gelder in angemessener und marktüblichen Weise zu verzinsen. Eine zweite Stütze findet diese Auffassung in der Überlegung, daß die zu Sanierungszwecken im Betrieb verbleibenden Rentengelder, bei Licht besehen, ein zweckgebundenes Darlehen darstellen, und daß dargeliehene Valuten üblicherweise zu verzinsen sind.

B. Die Anwartschaft auf Betriebsrente und ihr Schicksal

Die Problemstellung bleibt die gleiche: welchen Einfluß haben "Verfehlungen" des Begünstigten oder sonstige Ereignisse auf seine Rechtsposition? Der Unterschied zum vorigen Kapitel besteht darin, daß der Begünstigte noch kein Rentner ist und daß es sich bei seiner Rechtsposition um eine Anwartschaft auf Betriebsrente handelt: wir betrachten die beiden Stadien des Vertragsverhältnisses zwischen a) Zuwendungsakt und Eintritt der Unverfallbarkeit¹⁾, b) zwischen Unverfallbarkeitseintritt und Eintritt des Versorgungsfalles. Dabei soll der Aufbau, der im ersten Teil der Arbeit zum Lösungsansatz führte, beibehalten werden, wir untergliedern also wieder in die Risikosphären der Beteiligten.

Die Literatur ist hier übersichtlich und daher rasch dargestellt; dies hat seine Ursache darin, daß für die nachfolgende Erörterung nur Schrifttum von Bedeutung sein kann, was zum bzw. nach dem BetrRG vom 19. Dez. 1974 erschienen ist, da sich vorher die hier interessierenden Fragen nicht stellten. Erst seit dem 22. Dez. 1974²⁾

1) Zur zeitlichen Reihenfolge der drei Stadien der Parteibeziehungen vgl. S. 4/5.
2) Inkrafttreten des BetrRG.

haben wir den Rechtszustand, daß mit dem Zuwendungsakt des ArbG eine für den ArbN günstige Frist zu laufen beginnt.

An dieser Stelle ist mit dem Einwand zu rechnen, eine ähnliche Rechtslage - und damit u.U. verwertbare Literatur - habe es schon einmal gegeben, und zwar im Anschluß an das Grundsatzurteil des BAG vom 10. März 1972¹⁾, welches oben²⁾ dargestellt worden ist. Schließlich sei dort ebenfalls eine Frist (20 Jahre) "kodifiziert", welche zur Unverfallbarkeit führe.

Der geschilderte Einwand verfängt aus verschiedenen Gründen nicht: zunächst einmal sind die beiden Tatbestände (§ 1 BetrRG bzw. BAG-Urteil vom 10.3.1972) schon wegen der Länge der Erdie- nungsfristen kaum vergleichbar, nämlich zehn bzw. zwölf Jahre im Gegensatz zu zwanzig Jahren. Weiterhin liegt ein erheblicher "Qualitätsunter- schied" des Rechts vor. Wir haben es einmal mit einem Gesetz in formellem und materiellem Sinn zu tun und auf der anderen Seite mit einem schlichten "Rechtssatz"³⁾, der nichts weiter als eine Grundsatz-, d.h. Leitentscheidung, darstellt. Hieraus folgt weiter, daß der eine Urheber (Gesetzgeber) der in Rede stehenden Rechtsschöpfungen die Entscheidung des anderen (BAG) jederzeit aufheben kann, was er mit dem BetrRG auch getan hat: umgekehrt ist dies nicht möglich. Schließlich verfolgten beide

1) BAG 3 AZR 278/71 v. 10.3.1972, AP Nr.156
zu § 242 Ruhegeld = DB 72,1486

2) S. 6/7.

3) So die Formulierung des BAG.

Rechtsschöpfer unterschiedliche Intentionen. Dem Bundesgesetzgeber ging es darum, jetzt die Betriebsrente für die Zukunft (= Erreichen der Unverfallbarkeitsfrist) sicher, d.h. unverfallbar zu machen. Das BAG befaßte sich dagegen mit "Alt"-Zusagen und wollte den kurz vor der Pensionierung stehenden ArbN vor dem Verlust des in Jahrzehnten Er-dienten schützen. Dementsprechend liegen Ansatzpunkte und Blickwinkel der beiden "Unverfallbarkeitsbestimmungen" verschieden. Der Schöpfer des BetrRG schaut vom Zuwendungsakt in die Zukunft, indem er jetzt eine Frist laufen läßt. Das BAG schaut vom Ende des Arbeitslebens aus zurück und postuliert, daß die "Er-dienungsfrist" von zwanzig Jahren nun abgelaufen ist.

Wir können uns daher auf die Literatur und Rechtsprechung zum BetrRG beschränken und den Papierkrieg vergessen, den das BAG 1972 durch sein Grundsatzurteil seinerzeit entfacht hatte.

I. Begriff und Wesen der Anwartschaft

Dem Ruhegeldanspruch geht die Anwartschaft voraus. Während das Bürgerliche Gesetzbuch eine Beschreibung des Begriffs der Anwartschaft expressis verbis nicht kennt, sie vielmehr nur in bestimmten Formen ihrer Wirkung als gegeben voraussetzt¹⁾, nennt das BetrRG die Anwartschaft beim Namen²⁾ und bringt zum Ausdruck, daß es neben der "verfallbaren" auch eine "unverfallbare" Anwartschaft gibt. Diese positive Regelung des Gesetzes enthebt die Rechtsprechung des sonst im Bürgerlichen Recht notwendigen Bemühens und der Frage, ob überhaupt eine Anwartschaft vorliegt. Für das Ruhegeldrecht steht fest, daß es sie gibt und daß ihr A n s a t z p u n k t das Gesetz selbst ist.

Was Wesen und Begriff einer Anwartschaft ausmachen, so hat früher die Rechtsprechung zwischen den verschiedensten Bedeutungen geschwankt. Erklärungen wie "rechtlich geschützte Position", "anspruchsähnliches Verhältnis", "gesicherte Rechtsstellung" haben kaum eine befriedigende Erklärung gebracht, und die Gerichte mußten immer wieder von Fall zu Fall entscheiden, ob und, wenn ja, welche Anwartschaft klagbar, übertragbar, verpfändbar und vererbbar ist.

1) vgl. z.B. §§ 158, 765, II, 1113, II 1204, II BGB sowie auch §§ 916, II, 936 i.V.m. 916, II ZPO
2) so z.B. in §§ 1, I, 2, I, 3, 4, BetrRG

Für das Betriebsrentenrecht wird man mit H e u b e c k - H ö h n e u.a.¹⁾ die Ruhegeld-Anwartschaft des ArbN als die Rechtsstellung einer Person bezeichnen können, die beim Eintritt mehrerer Bedingungen (Wartezeit, Eintritt des Versorgungsfalles) das Recht auf Betriebsrente erlangen soll. Eine solche Rechtsstellung kann noch nicht mit dem Begriff der Forderung identifiziert werden, immerhin aber ist ihr ein rechtlicher Schutz beizumessen, wobei allerdings fraglich scheint, ob über das Anwartschaftsrecht verfügt werden kann, d.h. ob etwa Abtretung oder Verpfändung möglich sind. Die Frage dürfte grundsätzlich zu bejahen sein, ist aber, soweit ersichtlich, müßig, da derartige Verfügungen zugunsten Dritter in aller Regel in den Versorgungszusagen ausgeschlossen sind, § 399 BGB.

Damit zusammen hängt die Frage, ob das Anwartschaftsrecht pfändbar ist. Ein Ausschluß der Abtretung würde grundsätzlich die Pfändbarkeit nicht hindern²⁾, aber sedes materiae der aufgeworfenen Frage dürfte § 850, II ZPO sein, wo unter anderem bestimmt ist, daß "Ruhegelder und ähnliche n a c h dem ... Ausscheiden aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis g e w ä h r t e ... Einkünfte" unter den Begriff des pfändbaren Arbeitseinkommens fallen. Der Nachdruck liegt auf den Worten "nach" und "gewährt", was bedeutet, daß nur die nach dem Ausscheiden er-

1) Anm.77 zu § 1; ebenso Hilger, a.a.O., S. 106 f.
2) § 851, II ZPO.

brachten Leistungen der Pfändung unterliegen, nicht aber die vor dem Ausscheiden nur versprochenen, später aber erst zu gewährenden Rentenbezüge. Grundsätzlich kann die Forderungspfändung zwar auch bedingte und betagte Rechte ergreifen, in § 850 Abs. II ZPO liegt aber dem Wortlaut nach eine Ausnahme von dieser Möglichkeit vor, und auch dem Sinne nach erscheint es vertretbar und gewollt, wenn die staatliche Exekution nicht in einem solch frühen Zeitpunkt störend in den Frieden eines Arbeitsverhältnisses eingreift, indem sie Ansprüche beschlagnahmt, die mitunter erst in Jahren entstehen und an deren "Erdienung" dem ArbN ein ungeschmälerteres Interesse belassen werden sollte.

Ist die Anwartschaft des BetrRG die Vorstufe zum Vollrecht des Ruhegeldanspruchs, so bedeuten die Worte in § 1 Abs. (1) BetrRG "Ein ArbN ... behält seine Anwartschaft" an sich, daß der ArbN die Anwartschaft auf diejenigen Leistungen behält, die Inhalt der Zusage waren, aber das kann nun wieder nicht so verstanden werden, daß dieser Leistung statischer Charakter zukomme. Der ArbN "behält" nämlich seine Anwartschaft nur dem Grunde nach, während die Höhe durchaus variabel sein kann. Nach § 2 BetrRG ist der Anspruch eines vor dem Versorgungsfall ausgeschiedenen Betriebsrentenanwärters nämlich *r a t i e r l i c h* zu errechnen, sodaß es, worauf *H e u b e c k - H ö h n e*¹⁾ u.a. mit

1) Anm.80 zu § 1.

Recht hinweisen, etwas mißverständlich ist, wenn das Gesetz bestimmt, der ArbN behalte s e i n e Anwartschaft.

Das Gesetz kennt zwei Formen der Anwartschaft. Da es in § 1 Abs. (1) von der Anwartschaft spricht, die der ArbN auch dann behält, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, wenn er nur

- a) das 35. Lebensjahr vollendet hat,
- b) die Versorgungszusage für ihn mindestens 10 Jahre bestanden hat
- c) oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 12 Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens 3 Jahre bestanden hat,

schafft es den Begriff der u n v e r f a l l - b a r e n Anwartschaft, woraus - argumentum e contrario - folgt, daß die Anwartschaft, die mit der Versorgungszusage entstanden ist, aber nicht die Merkmale zu a) bis c) aufweist, eine verfallbare sein muß. Mit dieser Unterscheidung hat das Gesetz nicht nur den alten unbefriedigenden Zustand beseitigt, wonach jedes Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, gleich nach welcher Dauer der Betriebszugehörigkeit auch immer, die Anwartschaft zerstört; das Gesetz hat gleichzeitig eine Reihe neuer Fragen aufgeworfen, von denen es wieder die wichtigsten, wie z.B. jene nach Verhinderung, Wegfall oder Schmälerung und ihre Ausweitungen auf das später zu erwartende Vollrecht der Klärung durch die Wissenschaft und Rechtsprechung überlassen hat.¹⁾

1) s.o. S. 9/10.

Geht man diesen Fragen nach, so ergibt sich von selbst eine Aufgliederung in zwei große Bereiche, die Zeit der noch verfallbaren Anwartschaft nämlich und die Spanne der Unverfallbarkeit, diese wiederum betrachtet für die Dauer der "Noch"-Betriebszugehörigkeit und jene nach dem Verlassen des versprechenden Betriebes.

II. Die (noch) verfallbare Anwartschaft auf Betriebsrente

Es wurde schon gezeigt¹⁾, daß das Anwartschaftsrecht einem Zuwendungsakt des ArbG entspringt. Dieses im Sinne des BetrRG zunächst noch "verfallbare" Recht setzt also eine wirksame "Zusage" voraus und entsteht nicht mit Erklärungen oder Verhaltensweisen, die unverbindlichen Charakter haben und allenfalls zur Schaffung vager Expectanzen geeignet sind. Ob eine Versorgungszusage wirksam ist, muß häufig durch Auslegung ermittelt werden, wobei nach dem im Arbeitsrecht unbestritten geltenden Arbeitnehmerschutzprinzip Mängel, Unklarheiten und Auslassungen der Versorgungszusage im Zweifel zu Lasten des ArbG gehen²⁾. Eine Verhinderung der Entstehung von Anwartschaften unter Berufung des ArbG auf Unzulänglichkeiten seiner Versorgungszusage wird daher nach dem oben Gesagten in der Regel ausgeschlossen sein.

1) s.o. S. 1 f.

2) BAG 3 AZR 405/72 v. 25.5.1973 = AP Nr. 152 zu § 242 BGB Ruhegehalt; Höfer, BetrAVG., S. 85; Hueck-Nipperdey, Bd. 1, S. 27.

1.) Risikosphäre des Arbeitnehmers

a) Verhinderung des Eintritts der Unverfallbarkeit

Von einer Verhinderung der Anwartschaft spricht man auch dann, wenn dem ArbN das Arbeitsverhältnis zu einer Zeit gekündigt wird, zu der die Unverfallbarkeit der Anwartschaft bereits ihre Schatten vorauswirft, d.h. unmittelbar bevorsteht. Hier wird nicht die Anwartschaft an sich, sondern der Eintritt der Unverfallbarkeit verhindert und damit das laufende (noch verfallbare) Anwartschaftsrecht zerstört. Einen ähnlichen Fall gab es auch schon vor dem Inkrafttreten des BetrRG, wenn der ArbG vor Ablauf der vereinbarten "Erdienungszeit" einer zugesagten Rente kündigte, meist um durch Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Pensionsanspruch an der Entstehung zu hindern. Wie lange ein ArbG bei dem heutigen Rechtszustand zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses und damit zur Verhinderung des Eintritts der Unverfallbarkeit einer zugesagten Altersrente berechtigt ist, mit anderen Worten: ab wann solchen Kündigungen ihre Unwirksamkeit entgegen gehalten werden kann, kann natürlich nur von Fall zu Fall entschieden werden. Das Ganze unterfällt §§ 162, 242 BGB bzw. § 1 KSchG. Es stellt sich die Frage, ob eine unzulässige Einwirkung auf die Bedingung oder eine unzulässige Rechtsausübung bzw. ein Fall mangelnder sozialer Rechtfertigung vorliegen, denn grundsätzlich hat der ArbG das Recht, auch solche Ar-

beitsverhältnisse aufzukündigen, die bereits mit einer Anwartschaft auf künftiges Betriebsruhegeld ausgestattet sind. Es fragt sich somit, ob eine entsprechende Kündigung wirksam ist, und um dies beantworten zu können, muß die ganze Situation berücksichtigt werden, die den Hintergrund der Kündigung abgibt.

Es ist hier jedoch vorerst noch nicht an alle möglichen Umstände gedacht, die dem ArbG gem. § 626 BGB aus wichtigem Grund das Recht zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses gewähren können - davon soll erst später die Rede sein -, vielmehr stellt sich isoliert zunächst nur die Frage, welche Bedeutung dem reinen Z e i t p u n k t der Kündigung und etwa mit der Kündigung verbundenen Absichten des ArbG zukommt.

Im Grundsatz kann es dem Dienstberechtigten nicht verwehrt sein, Arbeitskräfte zu entlassen, sofern die Kündigung nur Gesetz oder Vertrag entspricht. Dies gilt auch für Ruhegeld-"Anwärter". Der ArbN andererseits hat ja auch das Recht, sich jederzeit vom Arbeitsverhältnis zu lösen. Allerdings wird man aufgrund der Lebenserfahrung berücksichtigen müssen, daß für ihn, solange er noch jung ist und das Arbeitsverhältnis erst einige Jahre dauert, die in weiter Zukunft liegende Versorgung einen nur geringen, wenn überhaupt einen Wert hat. Jetzt hat er nur

das Bestreben, beruflich voranzukommen, was meist einen Arbeitsplatzwechsel erfordert. Das wird aber anders, wenn einmal die Hälfte der Wartezeit "abgedient" ist. Jetzt entsteht der "Hang" zur Selbsthaftigkeit¹⁾, der sich immer weiter verstärkt, bis gegen Ende der Wartezeit von zehn bzw. zwölf Jahren die Kündigung des ArbN geradezu ein "Verschulden gegen sich selbst" wäre. Ist die Unverfallbarkeit nahe herangerückt, wird der "Anwärter", sollten immer noch Karriere-wünsche mit Betriebswechsel bestehen, den Eintritt der Unverfallbarkeit auf jeden Fall abwarten, bevor er kündigt, um die Anwartschaft "mitzunehmen". Diese Entwicklung des ArbN in der ökonomischen Abschätzung seiner Position ist dem ArbG bestens bekannt, und so weiß er auch, inwieweit und ab wann er mit einer eigenen Kündigung in wirtschaftliche Werte seines Vertragspartners eingreift. Was folgt daraus?

Man wird zunächst sagen müssen, daß eine Kündigung unmittelbar nach der Hälfte der Verfallzeit noch keinen Treueverstoß des ArbG darstellt, denn inmitten der Anwartschaftsbeziehung ist noch "alles offen" und erscheint der ArbN noch nicht schutzwürdig. Das ändert sich aber, wenn der ArbN in höherem Lebensalter steht,

1) s.o. S. 29.

also beispielsweise fast fünfzig Jahre alt ist. Da ArbN in diesem Alter erfahrungsgemäß keinen neuen Arbeitsplatz mehr finden, ist zu diesem Zeitpunkt klar, daß er im Betrieb bleiben muß, um in den Genuß der Unverfallbarkeit zu kommen. Hier würde ihm eine nach sechs Jahren einer zehnjährigen Wartezeit ausgesprochene Kündigung die gesamte Versorgung nehmen und ihn gleichzeitig auch der Möglichkeit berauben, sofern er überhaupt einen neuen ArbG findet, eine neue Altersrente zu verdienen. Eine solche Kündigung erscheint im Sinne des Kündigungsschutzrechts als sozial ungerechtfertigt, stellt sich aber auch als ein Akt unzulässiger Rechtsausübung dar, es sei denn, es sprächen gewichtige Gründe betrieblicher oder persönlicher Art für die Notwendigkeit. Bei einem jüngeren ArbN, der noch die Möglichkeit hat, sich in einem anderen Unternehmen eine Altersrente zu verschaffen, liegt das anders, aber auch hier wird gegen Ende der Wartezeit der Tag kommen, an dem eine Kündigung durch den Unternehmer diesen ins Unrecht setzt. Bei einer zehn- bzw. zwölfjährigen Wartezeit dürfte dies in der Regel spätestens von dann ab der Fall sein, wenn das letzte Jahr der Wartezeit in greifbare Nähe gerückt ist, also etwa ein Vierteljahr vor Beginn des letzten Jahres. Ein ArbG, der nach diesem Zeitpunkt kündigt, handelt auch einem erst vierzigjährigen ArbN gegenüber in der Regel unsozial; denn dessen Anwartschaftsrecht hat nach einer Zeit von acht-dreiviertel Jahren schon einen hohen wirtschaftlichen Wert erlangt, ein Arbeitsplatzwechsel ist

auch in diesem Alter schon mit Schwierigkeiten verbunden (kaum Aussicht auf rasche Lohnaufbesserung für einen Entlassenen, der auf die neue Stelle angewiesen ist, oft Umzug in eine andere Stadt, Schulwechsel der Kinder u.a.m.) und das Verlassen des Betriebes bedeutet schließlich auch durch die Aufgabe des vertrauten Arbeitsplatzes, den Verlust langjähriger Arbeitskollegen und die Änderung liebgewordener Formen der Lebensführung eine ideelle Schädigung des Betroffenen.

Die hier propagierte zeitliche Zäsur kann aber keine starre, unabänderliche Regel darstellen. Bei Vorliegen besonderer Umstände kann ausnahmsweise auch eine spätere Kündigung im Einzelfall noch hingenommen werden, solche Fälle sind aber sicherlich außerordentlich selten. Für die Regel sollte gelten, daß es unzulässig und unsozial zugleich ist, wenn ein ArbG einem langjährigen Mitarbeiter nach Ablauf von fast neun Zehnteln der mit Ausdauer und Opfersinn abgeleisteten Wartezeit durch einen Federstrich die gesamte Altersrente entziehen möchte.

Problemlos ist dagegen der Fall, daß der ArbG das Arbeitsverhältnis nur zu dem Zweck aufkündigt, der Zahlung der Ruhegelder zu entgehen, was der späte Zeitpunkt einer Kündigung stets vermuten läßt. Ist diese Tendenz erwiesen, so muß die Kündigung als **n i c h t i g** bezeichnet werden, weil sie nach Inhalt, Zweck und Beweggrund den guten Sitten widerspricht¹⁾.

1) Nikisch, Rechtsgrundlagen des Ruhegeldanspruchs, in NJW 1954, S. 530.

b) Wegfall und Schmälerung der verfallbaren
Anwartschaft

Solange sich ein mit Versorgungszusage ausgestatteter ArbN im aktiven Arbeitsverhältnis befindet, aber die Unverfallbarkeit der Rentenanwartschaft noch aussteht, ist davon auszugehen, daß Arbeitsverhältnis und (verfallbare) Anwartschaft eine Einheit bilden. Das Anwartschaftsrecht besteht nicht etwa als ein selbständiges Rechtsgebilde neben dem Arbeitsvertrag, sondern bildet einen untrennbaren Bestandteil desselben¹⁾. Daher kann die Anwartschaft immer nur das Schicksal des Arbeitsverhältnisses teilen. Das wurde schon oben²⁾ deutlich, wo es um die Frage ging, wie spät der Zeitpunkt einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses in bezug auf das laufende Anwartschaftsrecht liegen darf, um nicht den Einwand der Sozialwidrigkeit oder der unzulässigen Rechtsausübung auszulösen. Wir sahen, daß grundsätzlich kein Schutz für das verfallbare Anwartschaftsrecht besteht, der ArbG also in der Regel durch Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch die Anwartschaft zum Erlöschen bringen kann, bis sich gegen Ende der Wartezeit einer Kündigung Schwierigkeiten entgegenstellen. Vorher ist ein Wegfall des Anwartschaftsrechts durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses jederzeit möglich.

Ein anderes Problem stellt sich, wenn man das Schicksal der Anwartschaft unter dem Ge-

1) ebenso Höfer, BetrAVG, S. 104; Hölters, DB 1975, S. 2193.

2) S. 122 f.

sichtspunkt einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses betrachtet. Gesetzt den Fall, ein ArbN habe sich seinem ArbG gegenüber illoyal verhalten, führt dies zu zwei Fragen: welcher Einfluß kommt dem Anwartschaftsrecht bei der Abwägung der beiderseitigen Interessen im Rahmen des § 626 BGB zu? Und zum zweiten: ist es möglich, daß der ArbG die Verfehlung des ArbNs nur zum Wegfall des Anwartschaftsrechts verwendet, das Arbeitsverhältnis selbst aber nicht antastet, beispielsweise, weil großer Personalmangel herrscht?

Die Antwort auf die erste Frage scheint einfach zu sein. Es drängt sich auf, das Anwartschaftsrecht zugunsten des ArbN in die Waagschale zu werfen, bei der außerordentlichen Kündigung also vorsichtig und zurückhaltend zu verfahren, das heißt: zu bedenken, daß die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch den schwerwiegenden Verlust der Ruhegeldanwartschaft zur Folge haben müßte. Kein Zweifel, daß eine solche Interessenabwägung in vielen Fällen zu einem non liquet führen würde; und zwar unter der Voraussetzung, daß je älter und wertvoller die Anwartschaft ist - ähnlich den oben erörterten Überlegungen hinsichtlich des reinen Kündigungszeitpunktes -, umso weniger die Gründe, die für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses sprechen, überwiegen können.

Will man sich nicht dem Vorwurf der vordergründigen Argumentation aussetzen, so muß der einseitigen Bewertung des drohenden Anwartschafts-

verlustes ein anderes schützenswertes Rechtsgut gegenübergestellt werden, damit auch die Interessenlage des ArbG ausreichend berücksichtigt wird. Es ist die gesteigerte Treuepflicht des ArbN im Rahmen eines versorgungsträchtigen Arbeitsverhältnisses, genauer: der Anspruch des ArbGs auf eine gesteigerte Treue des ArbNs, dem eine Betriebsrente zugesagt worden ist. Das bedeutet, daß ein ArbN, wenn er schon gegenüber anderen den Vorzug einer Rentenanwartschaft genießt, sich bei einer groben Pflichtverletzung einen gesteigerten Vorwurf gefallen lassen muß. Zwar bringt die Rentenzusage dem ArbG mannigfache Vorteile¹⁾, und schließlich wird vom ArbN der Verzicht auf Mobilität²⁾ erwartet, aber Tatsache ist trotz allem, daß der Anwärter-ArbN eine Vorzugsstellung innerhalb der Arbeitnehmerschaft einnimmt und daß ihm hierfür gegenüber dem entsprechenden Betrieb ein besonders loyales Verhalten zugemutet werden darf. Bei einer Interessenabwägung im Rahmen des § 626 BGB darf daher die Anwartschaft nicht einseitig zugunsten des Gekündigten berücksichtigt werden, vielmehr muß gerade als Korrelat hierzu geprüft werden, inwieweit die Anwartschaft sich auch zuungunsten des ArbN auswirkt.

Mehr als diese grundsätzliche Anmerkung zum angesprochenen Problem ist nicht möglich; vielmehr wird je nach der Lagerung des konkreten Falles unter Berücksichtigung aller Umstände

1) s.o. S. 23 f.

2) s.o. S. 49 f.

zu prüfen und zu entscheiden sein, welchen Einfluß ein bestehendes Anwartschaftsrecht bei einer nach § 626 BGB zu vollziehenden Interessenabwägung auszuüben vermag.

Der Einwand könnte kommen, ob nicht auch schon bei der Anwartschaft ebenso wie bei der Behandlung des Ruheständlers nach den oben¹⁾ näher entwickelten Grundsätzen in besonders schonender Weise vorzugehen ist, und ob nicht auch hier der außerordentlichen Kündigung "minder schwere Maßnahmen" vorzuschalten seien, ehe als letzter Schritt das gesamte Rechtsverhältnis beendet wird. Wer so argumentiert, übersieht, daß wir die Anfangsjahre des Versorgungsgefüges betrachten, und daß zwischen einer noch verfallbaren Anwartschaft und dem Ruhestand ein Unterschied in der Intensität der beiderseitigen Verpflichtungen besteht, wie er größer nicht gedacht werden kann. Während der Pensionär alle von ihm geforderten Vorleistungen erbracht und sich unter Aufopferung seiner Arbeitskraft und Gesundheit die Ruhe des Alters erdient hat, ist der im aktiven Arbeitsprozeß Stehende, der die Wartejahre noch nicht absolviert hat, eine Person, die noch nicht jener besonderen Fürsorge bedarf, wie sie die "minder schweren Maßnahmen" darstellen. Daher kann bei der fristlosen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses wegen groben Pflichtverstoßes eines ArbN mit noch verfall-

1) S. 74 f.

barer Anwartschaft die Abwägung der Interessen nur in dem oben abgesteckten Rahmen erfolgen und kann nicht noch darüberhinausgehende Rücksichten allgemeiner Art walten lassen.

An dieser Stelle ist zu erwägen, ob der ArbG sich nicht die Möglichkeit der Kündigung dadurch erleichtern kann, daß er dem ArbN anbietet, ihm trotz Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Eintritt in den Ruhestand eine Betriebsrente zu zahlen. Ein solches freiwilliges Aufrechterhalten der Anwartschaft durch den ArbG ist sicher zulässig, da der ArbN hierdurch nur Vorteile hat. Dieses Angebot des ArbG wäre bei der ordentlichen und bei der außerordentlichen Kündigung zu berücksichtigen. Die "Sozialwidrigkeit" (§ 1 KSchG) bzw. "der wichtige Grund" (§ 626 BGB) stellen sich ganz anders dar, wenn der ArbN neben dem Arbeitsplatz nicht zusätzlich seine Anwartschaft auf Betriebsrente verliert. Es spricht somit nichts dagegen, eine "freiwillige Aufrechterhaltung" der Anwartschaft zuzulassen; und wenn ein entsprechendes Angebot des ArbG im Einzelfall tatsächlich den Ausschlag gibt, die erfolgte Kündigung als wirksam anzusehen, kann der (seltene) Fall eintreten, daß das Arbeitsverhältnis zwar endet, die verfallbare Anwartschaft aber dennoch fortbesteht.

Die zweite¹⁾ Frage geht dahin, ob der ArbG die Möglichkeit hat, bei illoyalem Verhalten des ArbN zwar den Arbeitsvertrag bestehen zu lassen, aber die Rentenanwartschaft aufzukündigen. Die Literatur²⁾ lehnt dies mit der Begründung ab, aus dem Umstand, daß der ArbG die begangene Pflichtwidrigkeit nicht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses verwende, folge, daß er sie nicht als ausreichenden Kündigungsgrund ansehe, mit anderen Worten: das illoyale Verhalten seines Vertragsgegners empfinde er nicht als untragbar mit der Folge, daß ihm zuzumuten sei, auch an der Versorgungszusage festzuhalten³⁾.

Das Problem ist in Wahrheit aber differenzierter. Es ist nämlich durchaus vorstellbar, daß ein ArbG auf eine grobe Pflichtverletzung, die ihn zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde, in der Weise reagieren möchte,

1) s.o. S. 128.

2) Hilger, Das betriebliche Ruhegeld, S. 175, und in: Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, S. 106; Mickler, Das Rechtsverhältnis zwischen ArbG und ArbN bei Ruhegeldzahlung durch eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, Diss. jur. Heidelberg, 1974, S. 97; Höfer, BetrAVG, S. 105.

3) Höfer, a.a.O.

daß er dem ArbN nicht alles nimmt (Vertrag und Anwartschaft), sondern ihn vielmehr weiter beschäftigt, verbunden mit der Zusicherung, dem anderen im Falle längeren Wohlverhaltens die Versorgungszusage zu erneuern. Der Entzug der Anwartschaft in dem angewandten Sinne ist möglicherweise ein wirksames "Korrektiv", weil erwartet werden kann, daß der ArbN die Aufrechterhaltung seines Arbeitsverhältnisses durch Pflichterfüllung schon deshalb honorieren wird, weil er die Erneuerung seiner Versorgungszusage anstrebt.

Man kann also keineswegs dem ArbG unterstellen, er empfinde den Pflichtverstoß des ArbN nicht als vertrauenzerstörend, wenn er ihm nur die Anwartschaft entziehen will. Und dennoch ist diese Absicht des ArbG undurchführbar. Der Grund liegt darin, daß mit Wesen und Bedeutung der Anwartschaft, die der Gesetzgeber ihr beilegt, ihre "Benutzung" als "Besserungs"- oder "Korrektivinstrument" nicht in Einklang zu bringen ist. Der ethische Wert, der einer Versorgungszusage zukommt, der Wille des Gesetzes, die entstehende Rechtsposition zu schützen und im Laufe der Zeit immer mehr zu verstärken, ihre Unverfallbarkeit schließlich, auf die das Ganze hinausläuft, dies alles sind Umstände, die es verbieten, die Anwartschaft zu einem Tauschobjekt zu machen oder sie in die Nähe eines Druckmittels zu bringen. Selbst dann, wenn im Wege eines Übereinkommens zwischen den Vertragsparteien der ArbG seine Kündigung

gegen denfreiwilligen Verzicht des ArbN auf die Anwartschaft unterläßt, ist das Problem nicht gelöst, dennjetzt erhebt sich die andere Frage, inwieweit eine solche Abrede von rechtlichem Bestand ist. Zwar kann jeder ArbN seinen Dienstherrn mittels Erlaßvertrages (§ 397) von der Anwartschaftsschuld befreien, aber wie weit dies bei drohendem Hinauswurf noch freiwillig geschieht und ob nicht durch das Hinzutreten weiterer Umstände des Einzelfalles das Rechtsgeschäft anfechtbar oder nichtig ist, bedarf angesichts der Machtüberlegenheit des ArbG in jedem Fall sorgfältiger Prüfung. In erster Linie ist hierbei an eine Anfechtungsmöglichkeit gem. § 123, I BGB zu denken. Zwar widerspricht die Beeinflussung des rechtsgeschäftlichen Willens durch Drohung den guten Sitten; dennoch ist § 138 BGB nicht anwendbar, sofern keine sonstige Unsittlichkeit vorliegt, da § 123, I BGB insoweit *lex specialis* ist¹⁾.

2.) Risikosphäre des Arbeitgebers

Ob die verfallbare Anwartschaft aus Gründen, die dem Bereich des ArbG entstammen, verfallen oder geschmälert werden kann, ist eine Frage, die keine besonderen Komplikationen mit sich bringt. Sowohl Betriebsaufgabe als auch Betriebsveräußerung können der Anwartschaft nicht schaden. Wie schon

1) Palandt-Heinrichs, Anm. 1) b) zu § 123; RGZ 115,383.

oben¹⁾ beim Ruhegeld erörtert, kann die Stilllegung des Unternehmens den noch gegen den Inhaber bestehenden Verbindlichkeiten nichts anhaben; solange es solche Schulden noch gibt, ist die Liquidation nicht beendet. Aber auch der Übergang des Unternehmens auf einen anderen tut der Anwartschaft keinen Abbruch. Hier bestimmt § 613a BGB, daß der Erwerber in die zur Zeit des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverträge eintritt, und zwar in allen ihren Teilen, also auch in bestehende Anwartschaften. Dies hat zur Folge, daß nach Eintritt der gesetzlich vorgeschriebenen Wartezeit (Mindestdienstalter vorausgesetzt) der ArbN sich dem neuen ArbG gegenüber auf den Eintritt der Unverfallbarkeit berufen kann. Ein Wegfall oder eine Schmälerung der Anwartschaft kommt demnach nicht in Frage.

1) s.S. 91 f.

Eine Beeinträchtigung der unverfallbaren Anwartschaft durch wirtschaftliche Schwierigkeiten des ArbGs berührt die Insolvenzversicherung der §§ 7 f BetrRG nicht, denn diese springt nur bei Ruheständlern (§ 7 Abs. 1) und Inhabern unverfallbarer Anwartschaften (§ 7 Abs. 2) ein. Die Frage ist indes, ob nicht außerhalb solcher Versicherungsfälle wirtschaftliche Notstände eines Unternehmens sich nachteilig auf Rentenanwartschaften auswirken können. In der Literatur¹⁾ wird überwiegend die Auffassung vertreten, daß eine Schmälerung von Anwartschaften aus Gründen wirtschaftlicher Not nicht diskutabel sei, weil bei laufender Anwartschaftszeit alles sich wieder zum Guten wenden und ein wirtschaftlicher Tiefstand, der einmal bestanden habe, bei Fälligkeit der Versorgungsleistungen unter Umständen schon der Geschichte angehören könne. Es komme folglich immer nur darauf an, ob die im Augenblick geschuldete Leistung wirtschaftlich untragbar sei, nicht aber, wie die Zukunft möglicherweise aussehen könne. Diese Betrachtungsweise erscheint korrekturbedürftig.

1) Hilger, Handbuch, S. 103 f; Mickler, a.a.O., S. 97.

Es ist in Zeiten wirtschaftlicher Not oft so, daß bei bestehender Alters-Direktversicherung oder bei Versorgung über eine Pensionskasse die regelmäßig vom Betrieb aufzubringenden Prämien- bzw. Beitragszahlungen einen derart starken Liquiditätsabfluß bewirken, daß das Unternehmen sanierungsunfähig wird. Hier müssen die oben¹⁾ beim Ruhegeldanspruch entwickelten Grundsätze der Solidargemeinschaft gelten. Wenn schon in Fällen solcher Bedrängnis die Ruhegelder gekürzt oder gänzlich gestrichen werden können, muß es gestattet sein, auch Prämien- bzw. Beitragszahlungen zu kürzen, ja sogar einzustellen; denn auch das aktive Belegschaftsmitglied muß Opfer bringen und kann nicht mit der Berufung darauf, daß seine Arbeitskraft das wichtigste Mittel zur Aufrechterhaltung und Wiedergenesung des Betriebes sei, sich jedem denkbaren Verlust entziehen. Zudem wäre ein Eingriff in die bestehenden Rentenansprüche nach Treu und Glauben kaum zu rechtfertigen, wenn den Aktiven neben der vollen Lohnzahlung auch noch die Anwartschaft auf Ruhegeld in unvermindertem Umfang aufrechterhalten würde. Es ist hierbei aber zu berücksichtigen, daß das Unterlassen der Beitragsleistungen grundsätzlich nur den Charakter von Stundungen im Rahmen eines aufgestellten Sozialplanes und auf der Grundlage eines betriebsanalytischen, die Sanierungsfähigkeit bejahenden Gutachtens - wie oben²⁾ schon dargelegt - haben kann.

1) s.S. 95 f.

2) s.S. 99 f.

Nach der Sanierung des Unternehmens sind die ausgefallenen Beitragszahlungen nachzuleisten, um den vollen Versorgungsanspruch wiederherzustellen.

Soweit zu den Fällen, in denen vom Unternehmen aufzubringende Beitragszahlungen die wirtschaftliche Notlage mitbedingen. Es ist aber nun, wie H ö f e r¹⁾ nachgewiesen hat, durchaus möglich, daß auch bei der direkten Versorgungszusage, wo keine Liquiditätsverringerung stattfindet (reiner Buchposten)²⁾, dem Anwartschaftsinhaber Schmälerungen seines Rechts widerfahren können; dies mit Rücksicht darauf, daß nach § 207 KO bei Kapitalgesellschaften auch die Überschuldung materieller Konkursgrund ist, und die Gläubiger eines notleidenden Unternehmens zur Vermeidung des Konkursverfahrens sicherlich eine Herabsetzung der Anwartschaften fordern werden, um die Passiva zu vermindern. So kann die verfallbare Anwartschaft in einem solchen Fall eine Schmälerung erfahren, bis die Dinge sich wieder konsolidiert haben.

III. Die unverfallbare Anwartschaft auf Betriebsrente

Eine Anwartschaft wird unverfallbar, sobald ein mindestens fünfunddreißigjähriger ArbN einen mindestens zehn- oder dreijährigen Bestand der Versorgungszusage, im ersteren Falle mit einer zehnjährigen, im letzteren

1) S. 105

2) s.o. S. 30

Fall mit einer zwölfjährigen Dienstzeit verbunden, besitzt. Unverfallbarkeit bedeutet, daß die Anwartschaft ihm nicht mehr durch das Ausscheiden aus dem Betrieb verloren gehen kann und daß erstrecht beim Verbleiben im Betrieb kein Verlust der Anwartschaft entstehen kann. Nunmehr ist die mit der Unverfallbarkeit einsetzende Phase, als deren Endpunkt der Eintritt des Versorgungsfalles gedacht ist, nach dem oben bei der verfallbaren Anwartschaft benutzten Schema daraufhin zu untersuchen, ob die unverfallbare Anwartschaft

- 1.) beim Verbleiben im Betrieb,
- 2.) nach dem Verlassen des Betriebes aus bestimmten Gründen ebenso wegfallen oder geschmälert werden kann, wie es im ersten Teil der Untersuchung bereits für den Ruheständler beim Vorliegen bestimmter Voraussetzungen bejaht worden ist.

1.) Beim Verbleiben im Betrieb

Der Eintritt der Unverfallbarkeit des Anwartschaftsrechts verstärkt die Zusammengehörigkeit zwischen Arbeitsverhältnis und Anwartschaft. Stellt schon die verfallbare Anwartschaft einen unlöslichen Bestandteil des Arbeitsvertrages dar, wie oben¹⁾ gezeigt wurde, so sind die Beziehungen zwischen Arbeitsver-

1) s.S. 129.

hältnis und unverfallbar gewordener Anwartschaft rein wesensmäßig intensiver, als sie es vorher waren; denn nunmehr ist der ArbN zu einer Person geworden, die durch lange Betriebszugehörigkeit sich besondere Verdienste um das Unternehmen erworben hat und die damit gegenüber allen jüngeren Mitarbeitern eine Vorzugsstellung einnimmt. Zwar äußert sich dies nicht unmittelbar in einer Aufbesserung seiner wirtschaftlichen Lage, wohl aber in Form einer sozialen Wertschätzung, die sich in mannigfacher Weise zu seinen Gunsten auswirkt.

a) Risikosphäre des Arbeitnehmers

Daß ArbN und ArbG ordentlich kündigen und den Dienstvertrag im beiderseitigen Einvernehmen aufheben können, bedarf keiner besonderen Erörterung. In diesen Fällen tritt automatisch die Wirkung der Unverfallbarkeit ein: der ArbN nimmt seine Anwartschaft "unter den Arm". Das Gleiche gilt, wenn der ArbN infolge von ihm nicht verschuldeter Umstände gezwungen ist, den Arbeitsvertrag fristlos aufzukündigen. Der Untersuchung bedürftig erscheint dagegen der Fall einer außerordentlichen Kündigung durch den ArbG, und zwar erheben sich auch hier vorweg die oben schon bei der Behandlung der verfallbaren Anwartschaft aufgeworfenen Probleme: sind bei der fristlosen Kündigung eines ArbN mit unverfallbarer Anwartschaft besondere Maßstäbe an die Prüfung der Wirksamkeitsvoraussetzungen anzulegen und kann es dazu kommen, daß der im Einzelfall gegebene Kündigungsgrund neben dem Erlöschen des Arbeitsvertrages auch die unverfallbare Anwartschaft in Mitleidenschaft ziehen kann?

Bei der verfallbaren Anwartschaft hatten wir gesehen¹⁾, daß im Fall der außerordentlichen Kündigung die von § 626 BGB normierte Interessenabwägung kein grundlegendes Übergewicht der Tatsache einer Rentenanswartschaft gegenüber der damit korrespondierenden Pflicht zu gesteigerter Betriebstreue ergeben hatte. Bei der unverfallbaren Anwartschaft könnte dies anders liegen. Sie ist möglicherweise in der Lage, ein echtes Plus gegenüber der Treuepflicht abzugeben.

Geht man davon aus, daß die unverfallbar gewordene Anwartschaft die letzte Stufe vor der Entstehung des Rechtsanspruchs bildet, es also nur noch des Hinzutretens eines bestimmten Ereignisses bedarf, damit aus der Anwartschaft ein Vollrecht entsteht, wird man einen nennenswerten qualitativen Unterschied zwischen unverfallbarer Anwartschaft und Rentenanspruch nicht bejahen können. Der Anwärter hat alles von ihm zu Erbringende geleistet, er braucht jetzt nur noch den Dienst bis zum Erreichen der Altersgrenze auszuüben, und dies zwingt dazu, der unverfallbaren Anwartschaft fast die gleiche Bedeutung wie dem Vollrecht zuzusprechen, wenn es um die Frage geht, welcher Stellenwert ihr bei einer Interessenabwägung im Rahmen des § 626 BGB zukommt.

In der Praxis heißt dies, daß die außerordentliche Kündigung eines "Fest-Anwärters" nur aus solchen Gründen gerechtfertigt erscheint, die ein deutliches Übergewicht gegenüber seinem

1) s.o. S. 131.

sozialen Status aufweisen. Die Frage lautet also, ob die Verfehlung des ArbN so schwer ist, daß er trotz seiner Sonderstellung fristlos aus dem Kreis der Betriebsangehörigen ausgeschlossen werden kann. Ist dies nicht der Fall, muß der ArbG den Treueverstoß hinnehmen.

Zwei Beispiele:

a) Ein Kassierer entnimmt kurz vor ultimo seiner Kasse 300,-- DM, um persönliche Schulden zu begleichen, ersetzt aber, wie vorgenommen, den Schaden bei Empfang seiner Gehaltszahlung. Ein solches Verhalten reicht in aller Regel zur außerordentlichen Kündigung aus, weil der zu Ehrlichkeit und sorgfältiger Verwahrung der ihm anvertrauten Gelder verpflichtete Kassierer das in ihn gesetzte Vertrauen zerstört hat. Handelt es sich aber bei ihm um einen Mann, der zehn oder zwölf Jahre dem Betrieb gedient hat, ist es durchaus denkbar, daß das mit der Sache befaßte Arbeitsgericht, mehr noch als der langen Betriebszugehörigkeit dem Status der erdienten Ruhegeldberechtigung und dem weiteren Verweilen im Betrieb ein solches Gewicht beilegt, daß die Weiterbeschäftigung des Angestellten trotz der begangenen Untreue dem ArbG zuzumuten ist.

b) Anders wäre dagegen zu entscheiden, wenn der Kassierer wiederholt in großem Umfang in die Kasse gegriffen, dies durch Falschbuchung verschleiert und das Geld für sich verbraucht hätte. Bleiben wir beim letzten Beispiel.

Der Betrieb hat gekündigt und das Arbeitsverhältnis zur Auflösung gebracht. Wie aber steht es in einem solchen Fall mit der unverfallbaren Anwartschaft des Betroffenen? Nach dem Wortlaut des Gesetzes würde sie dem Gekündigten trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten bleiben und er könnte sie "mitnehmen"¹⁾. Die Kündigung als solche wäre jedenfalls nicht imstande, die Unverfallbarkeit zu zerstören²⁾. Daß ein derartiges Resultat höchst unbefriedigend ist, liegt auf der Hand, zumal, wie oben³⁾ dargelegt wurde, ein Ruheständler wegen schwerer Verstöße gegen seine Pflicht zu angemessenem Wohlverhalten seinen Rentenanspruch teilweise oder ganz verlieren kann. "Genauso wie der ArbG einem Pensionär die bereits laufende - d.h. voll erdiente - Rente bei schweren Verfehlungen widerrufen kann, kann er auch die unverfallbare Leistung verweigern, die ihrem Charakter nach nicht anders zu behandeln ist als eine voll erdiente Rente"⁴⁾. Es fragt sich nur, wie sich diese These begründen läßt.

Man wird von folgenden Überlegungen ausgehen müssen: solange das Arbeitsverhältnis noch besteht, ist die Anwartschaft auf Ruhegeld - gleich, ob verfallbar oder unverfallbar - Bestandteil des Arbeitsvertrages. Während bei verfallbarer Anwartschaft die Kündigung des Arbeitsvertrages auch den "Anwartschaftsbestandteil" mitbeendet, ist dies bei der unverfallbaren

1) Diese Ansicht vertritt Hölters, DB 1975, S. 2183, allerdings ohne Begründung.

2) Höfer, BetrAVG, S. 105.

3) s.S. 85/86

4) Heubeck-Höhne, S. 67; ebenso Thomas, BetrAV 1975, S. 76 unter I, 1, b.

Anwartschaft grundsätzlich nicht der Fall, weil das Gesetz für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das selbständige Eigen- und Weiterleben der unverfallbaren Anwartschaft statuiert. Jedoch muß es Fälle geben, in denen nach Treu und Glauben die Fortdauer der unverfallbaren Anwartschaft nicht mehr im Bereich des für den ArbG noch Zumutbaren liegt. In der Literatur wird z.B. der ArbN erwähnt, der dem ArbG nach dem Leben trachtet oder die Fabrik in Brand steckt¹⁾. In solchen Situationen wäre es mit Treu und Glauben schlechterdings unvereinbar, wollte man den ArbG daran festhalten, daß er den ArbN im Alter versorgt. Es ergreift aber nicht etwa die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zwangsläufig auch den Vertragsbestandteil der unverfallbaren Anwartschaft, weil dem die positive Regelung des Gesetzes entgegensteht, wohl aber wird man dem ArbG den Einwand der unzulässigen Rechtsausübung zubilligen müssen²⁾, sobald und soweit sich der ArbN auf seine Pensionsberechtigung berufen sollte, was praktisch mit dem Eintritt des Versorgungsfalles zusammenfallen dürfte. Unzulässig ist die Rechtsausübung in den genannten Fällen deshalb, weil eine gegen Treu und Glauben verstoßende Geltendmachung von Rechten in Wahrheit gar keine Rechtsausübung, vielmehr mißbräuchlich und damit unzulässig ist³⁾.

1) Heubeck-Höhne, a.a.O., S. 67.

2) Ähnlich Heubeck-Höhne, a.a.O., ("Widerruf") und Höfer, a.a.O., S. 105 ("Entzug").

3) Palandt-Heinrichs, Anm. 1) a) bb) § 242.

Hieraus folgt, daß der ArbG, dem in der oben geschilderten Weise mitgespielt wurde, berechtigt ist, alle ihm zur Erhaltung der Anwartschaft obliegenden Leistungen mit sofortiger Wirkung einzustellen. Er ist daher befugt, Prämienzahlungen einer Direkt(Lebens-) Versicherung und Beitragsleistungen an Pensionskassen ab sofort zu unterlassen, wobei man ihn allerdings für verpflichtet ansehen muß, seinem Vertragsgegner hiervon bei oder alsbald nach der Kündigung Mitteilung zu machen, damit dieser in der Lage ist, den Fall gerichtlich klären zu lassen, notfalls den ArbG durch gerichtliche Verfügung zur einstweiligen Fortzahlung der Prämien- oder Beitragszahlungen bis zur Entscheidung der Hauptsache zu zwingen.

Wie bei der verfallbaren ist zum Schluß erst recht bei der unverfallbaren Anwartschaft die Frage zu stellen, ob hier eine Anwendung der bei den Ruheständlern gebotenen "minder-schweren Vorschaltmaßnahmen" unerlässlich ist. Für das Stadium der verfallbaren Anwartschaft waren wir zu einer Ablehnung gekommen, und zwar deshalb, weil ein ArbN ohne Erfüllung der Wartezeit noch nicht jenes besonderen Schutzes bedürftig erschien, der die in den "Vorschaltmaßnahmen" integrierten besonderen "Fürsorgeakte" des ArbG herausfordert¹⁾. Es war ein Mangel an "Intensität" der gegenseitigen Beziehungen gewesen, der bei der verfallbaren Anwartschaft im Vergleich zur Phase der abgeschlossenen Erdienung eine Gleichbehandlung verbot.

1) s.o. S. 132 f.

Bei der unverfallbar gewordenen Anwartschaft könnte dies anders liegen. Hier hat der ArbN die erforderliche Dauer der Betriebszugehörigkeit erfüllt, so daß es zur Auslösung des Rentenanspruchs nur noch des Eintritts einer vom Willen der Beteiligten unabhängigen Bedingung bedarf. Damit ist jene oben erwähnte Intensität erreicht, oder, wenn man es so nennen will, jene vom Gesetz gewollte Bindung an den Betrieb, die ihm sein Ruhegeld zusichert, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob er im Betrieb verbleibt oder ausscheidet. Man wird daher einem solchen "Fest-Anwärter" den gleichen sozialen und rechtlichen Status zubilligen müssen wie dem "Schon-Rentner" und ihm damit den Genuß der "minder schweren Vorschaltakte" zubilligen, soweit solche nach Lage des jeweiligen Falles denkbar und durchführbar sind. Wohl immer gegeben erscheint der Unterlassungsanspruch, mit dessen Hilfe illoyales Verhalten des anderen Teiles beendet werden kann, sei es durch einstweilige Verfügung oder Hauptklage. Dagegen ist eine Kürzung von Rentenbezügen oder die Ausübung von Zurückbehaltungsrechten daran nicht möglich, da noch keine Rente gezahlt wird. Wohl aber kann der ArbG die Kürzung künftiger Renten vorbereiten, indem er beispielsweise Versicherungsprämien oder Pensionskassenbeiträge einstweilen herabsetzt, um auf diese Weise ein noch andauerndes illoyales Verhalten des ArbN zum Abbruch zu zwingen. Das Einzelne muß der besonderen Lagerung des konkreten Falles vorbehalten bleiben.

b) Risikosphäre des Arbeitgebers

Aus dem B e t r i e b s b e r e i c h
drohen der unverfallbaren Anwartschaft die gleichen Gefahren wie der verfallbaren. Zwar ist ein Unternehmerwechsel ohne Einfluß auf die Anwartschaft, weil der Betriebsnachfolger über § 613a BGB auch in die unverfallbaren Anwartschaften der im Betrieb Beschäftigten eintritt, aber das Auftreten wirtschaftlicher Schwierigkeiten kann dazu führen, daß auch den "Fest-Anwärtern" Opfer abverlangt werden. Wieder ist es der Rechtsgedanke der Solidargemeinschaft, der die Notlage lösen hilft; wenn man sich vergegenwärtigt, daß selbst die schon laufenden Betriebsrenten der Alten und Invaliden angetastet werden können, ist es nicht mehr als gerecht, daß auch die unverfallbare Anwartschaft, die ja eine Stufe "tiefer" steht, mitherangezogen werden darf, wenn es gilt, dem Betrieb eine wirtschaftliche Katastrophe zu ersparen.¹⁾ Stets vorausgesetzt natürlich, daß Betriebsanalyse und Sozialplan den Einsatz rechtfertigen, muß auch der unverfallbar Berechtigte es hinnehmen, wenn Rückstellungen für seine Altersversorgung oder Zahlungen an Lebensversicherungen und Pensionskassen bis auf weiteres unterbleiben. Natürlich kann dies unter Umständen so weit führen, daß beim Eintritt des Versorgungsfalles die Sanierung des Betriebes noch nicht abgeschlossen ist und der ArbN seinen Ruhestand mit verkürzten Rentenbeträgen eröffnen muß, und die gestundeten Beträge werden ja schließlich, wenn die Sanierung zum Erfolg

geführt hat, aufgrund der Besserungsscheine und mit den aufgelaufenen Zinsen ausgezahlt¹⁾.

Schließlich darf nicht vergessen werden, daß ein wohlüberlegter Sozialplan die notwendigen Anwartschafts- und Rentenkürzungen nicht über einen Kamm scheren wird. Er wird vielmehr berücksichtigen, wie die Versorgungslage eines jeden Betroffenen unter Berücksichtigung seiner gesamten Alterssicherung aussieht. Wer zum Beispiel schon aufgrund der gesetzlichen Rentenversicherung nennenswerte Beträge oder gar noch solche aus einer privaten Lebensversicherung bezieht, wird sich höhere Kürzungen gefallen lassen müssen als die übrigen Rentner, die nur eine geringe gesetzliche Rente beziehen.

2.) Nach dem Verlassen des Betriebes

a) Risikosphäre des Arbeitnehmers

Wenn der Inhaber einer unverfallbaren Anwartschaft aus dem Betrieb, in dem er die gesetzliche Wartezeit absolviert hat, ausscheidet, ist das Arbeitsverhältnis erloschen, die Anwartschaft aber geblieben. Es gibt keine Arbeits- und Treuepflicht des ArbN mehr, auch Lohnzahlungs- und Fürsorgepflicht des ArbG sind zu Ende gegangen. Die rechtliche Beziehung zwischen den Vertragspartnern erschöpft sich wie beim Ruhestandsverhältnis zunächst nur in einer einseitigen Schuld des ArbG, im Rahmen der bestehenden Anwartschaft bei Eintritt des Versorgungs-

1) s.o. S. 107 f.

falls die sich zum Vollrecht umwandelnde Anwärterforderung durch Rentenzahlung zu erfüllen. In dieser aufschiebend bedingten Verpflichtung des früheren Dienstberechtigten erschöpft sich aber das bestehende Rechtsverhältnis nicht. Vielmehr muß es auch hier eine Pflicht des Rentenanwärters geben, sich jeder schädlichen Einwirkung auf den ehemaligen ArbG zu enthalten.

Das, was wir beim Ruheständler als die Pflicht zu angemessenem Wohlverhalten gegenüber dem alten Unternehmen kennen gelernt hatten¹⁾, muß in gleicher Weise auch beim unverfallbar Pensionsberechtigten gelten, wenn er wie der Rentner nicht mehr dem Betrieb angehört. Eine Treuepflicht besteht zwar nicht mehr, aber an ihre Stelle ist nach Treu und Glauben die Verpflichtung getreten, sich dem ArbG und dessen Interessen auch während der Abwesenheit vom Betrieb im Rahmen des Angemessenen so zu verhalten, daß keine ernsthafte Benachteiligung des Betriebes eintritt, welche die Pensionszahlung an den Schädiger als für den Betriebsinhaber unzumutbar erscheinen läßt. Um bei Schulbeispielen zu bleiben: es wären u.a. folgende Tatbestände als grobe Pflichtverletzung anzusehen: unternehmerische Konkurrenz mit fühlbarem Umsatzrückgang, Verrat von Betriebsgeheimnissen mit Schadensfolgen trotz bestehender Geheimhaltungspflicht, Aufhetzen der ArbN im alten Betrieb zu wilden

1) s.o. S. 68-70.

Streiks, Beteiligung an Einbrüchen in die Betriebsräume, Brandstiftung, lebensgefährdender Angriff auf den Betriebsinhaber u.ä.

Bei den geschilderten Tatbeständen ist die grobe Pflichtverletzung des ArbN evident. Wie aber ist der häufige Fall zu beurteilen, daß der Festanwärter in ein Konkurrenzunternehmen des ArbG eintritt? Ziel von § 1 BetrRG ist es, durch die Unverfallbarkeit die Betriebsrente sicher zu machen, was gleichzeitig bedeutet, daß die Mobilität des ArbN gestärkt bzw. nach Ablauf der Frist wiederhergestellt werden soll. Dieser gesetzliche Zweck verbietet es, dem ArbN den Übertritt zur Konkurrenz durch das Risiko des Anwartschaftsverlustes zu erschweren; das bedeutet: grundsätzlich kann der Wechsel des ArbN zur Konkurrenz des ArbG keine Sanktionen hinsichtlich seiner Versorgungsanwartschaft nach sich ziehen. Es ist ganz natürlich und auch vom Gesetzgeber gewollt, daß der Fest-Anwärter nach Ablauf der Frist den Arbeitsplatz wechselt; hierbei kommt aufgrund der Ausbildung und Fertigkeiten in erster Linie immer ein Konkurrenzbetrieb des ArbG infrage.

Andererseits muß es auch hier Schranken geben. Es ist an den Fall zu denken, daß der ArbN nach der Frist des § 1 BetrRG nur deshalb zur Konkurrenz wechselt, um dort gegen Bezahlung Betriebsgeheimnisse seines alten ArbG zu verraten. Oder: der ArbN wirbt in Übereinstimmung mit seinem neuen ArbG beim alten ArbG gezielt Fach-

kräfte ab, um ihn zu schädigen. Diese beiden Beispiele zeigen, daß es Fälle geben kann, wo die vom BetrRG gewollte Verbesserung der Stellung des ArbN bei der Abwägung zugunsten der schützenswerten Interessen des ArbG zurücktreten muß. Die Grenze der Zumutbarkeit für den ArbG dürfte dort liegen, wo der ArbN durch vorsätzliche Handlungen den alten ArbG schädigt oder zu schädigen versucht. Der Schutz eines solchen ArbN liegt nicht im Sinne des BetrRG.

Liegen die soeben und an früherer Stelle¹⁾ aufgeführten Tatbestände vor, führen sie zum Wegfall der Anwartschaft mit allen Folgen, wie sie bereits im vorhergehenden Kapitel dargelegt worden sind. Allerdings wird man verlangen müssen, daß der ArbG seine bestehende Verpflichtung ausdrücklich und ohne schuldhaftes Zögern in Form einer außerordentlichen Kündigung auf sagt, wobei in analoger Anwendung von § 626, II BGB an eine Zwei-Wochen-Frist zu denken ist. Es geht nicht an, daß er derartige Vorfälle nur "registriert" und sich erst beim Eintritt des Versorgungsfalles auf sie beruft. Das wäre arglistig behandelt, denn der Ruhegeldanwärter muß auch bei schweren Verfehlungen alsbald darüber im Bilde sein, ob sein Vertragsgegner diese zum Anlaß nimmt, sich von der Rentenzahlungspflicht loszusagen. Geschieht nichts Derartiges, kann der Anwärter davon ausgehen, daß ihm sein Verhalten verziehen und der Pensionsanspruch nicht gefährdet ist.

1) S.S. 149.

Daß beim ausgeschiedenen "Unverfallbaren" einer außerordentlichen Aufkündigung des Anwartschaftsrechts die "Vorschaltmaßnahmen" vorauszugehen haben, folgt daraus, daß er wie ein Rentner zu behandeln ist und es keinen Unterschied machen kann, ob der "Unverfallbare" noch im Betrieb arbeitet oder schon ausgeschieden ist. Die Gründe, die ein schonames Vor-gehen erfordern, sind die gleichen wie beim Schon-Rentner¹⁾.

b) Risikosphäre des Arbeitgebers

Ein letztes Wort zur Risikosphäre "Betrieb". Daß bei einem Inhaberwechsel der ausgeschiedene Rentenanwärter vom Erwerber nicht übernommen wird, ist klar, da er keinen Arbeitsplatz mehr im Betrieb hat. Sein Anwartschaftsrecht richtet sich nach wie vor gegen den Veräußerer. Gerät dieser in Vermögensverfall, schützt ihn die Insolvenzversicherung. Bei wirtschaftlicher Notlage des Unternehmens gilt für ihn nichts anderes als für die übrigen Gruppen der Solidargemeinschaft. Es genügt, auf das oben²⁾ bereits Gesagte zu verweisen.

1) s.S. 65 f.

2) s.S. 104, 147.

C. Ergebnisse der Untersuchung

I.

Der betriebliche Ruhegeldanspruch ist kein aufgespeicherter Lohn. Er stellt sich vielmehr im Rahmen des Arbeitsvertrages als Äquivalent für den Mobilitätsverzicht des ArbNs dar.

II.

Die Zahlung der Betriebsrente ist ein Dauer-schuldverhältnis, das unter bestimmten Voraussetzungen wegfallen oder Schmälerungen erfahren kann.

III.

Ein solcher Wegfall ist möglich, wenn der Ruheständler die ihm obliegende Pflicht zu angemessenem Wohlverhalten gegenüber den Interessen des Rentenverpflichteten in solch grober Weise verletzt, daß diesem die Fortzahlung der Rente nicht mehr zuzumuten ist. Dabei muß feststehen, daß sowohl die im BetrRG verankerten Prinzipien als auch die vom Ruheständler im Dienst erbrachten gesundheitlichen Opfer bei restriktiver Interpretation die Beendigung des Rentenzahlungsverhältnisses gem. § 626 BGB als ultima ratio rechtfertigen.

IV.

Hieraus folgt weiter, daß der ArbG nach Treu und Glauben verpflichtet ist, bevor er zur außerordentlichen Kündigung greift, zunächst andere "minder schwere Mittel" anzuwenden, wenn dies nach Lage des Falles möglich ist und begründete Aussicht besteht, daß schon diese Maßnahmen die aufgetretene Störung beseitigen. Hier bieten sich an: die Geltendmachung von Unterlassungsansprüchen, Zurückbehaltungsrechten, Schadensersatzansprüchen und sogar die Kürzung der Rente.

V.

Diese "Vorschaltmaßnahmen" müssen vom Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und vom Übermaßverbot beherrscht sein.

VI.

Zu einem Wegfall oder einer Schmälerung des Ruhegeldanspruchs kann es auch dann kommen, wenn der Betrieb des ArbGs in ernste wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät, die eine drastische Senkung der Unkosten erfordern. In solchen Fällen entsteht eine Solidargemeinschaft aller aktiven und ehemaligen Betriebsangehörigen, in deren Rahmen es bis zu einer Kürzung oder Streichung von Betriebsrenten kommen kann. Voraussetzung ist, daß eine exakte Betriebsanalyse die Sanierungsfähigkeit des Betriebs attestiert, ein Sanierungsplan die notwendigen Maßnahmen ermittelt und ein Sozialplan, der die Lasten gerecht verteilt hat, den Umfang des notwendigen Eingriffes in die Renten festsetzt.

Art und Dauer des Eingriffs bestimmen sich nach Treu und Glauben. Abstriche an den Renten sind nach wirtschaftlicher Wiedergenesung des Betriebes mit angemessenen Zinsen zurückzuzahlen; es besteht eine Pflicht zur Ausgabe von Besetzungsscheinen.

VII.

Die Anwartschaft auf spätere Ruhesummezahlung ist die rechtlich geschützte Stellung eines ArbNs, der beim Eintritt bestimmter Bedingungen das Vollrecht der Altersversorgung erwirbt. Sie ist Bestandteil des Arbeitsvertrages, mit dessen Ende sie untergeht, es sei denn, sie ist nach dem BetrVG bereits unverfallbar geworden.

VIII.

Bei der - noch verfallbaren - Anwartschaft kann der ArbG jederzeit durch Kündigung des Arbeitsvertrages auch die Anwartschaft zerstören. Handelt es sich um eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde, so dürften sich bei der gebotenen Interessenabwägung der drohende Verlust des Anwartschaftsrechts und die gesteigerte Treuepflichtverletzung durch den ArbN die Waage halten. Die oben erwähnten "Vorschaltmaßnahmen" finden in diesem Stadium des Vertragsverhältnisses noch keine Anwendung.

IX.

Es ist nicht möglich, daß der ArbG im Falle eines grob illoyalen Verhaltens des ArbNs von der fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses

absieht, dafür aber die Versorgungszusage zurückzieht. Der ethische Wert der Anwartschaft verbietet es, dieselbe als "Korrektivmittel" zu verwenden.

X.

Verstößt die Verhinderung des Eintritts der Unverfallbarkeit gegen Treu und Glauben, so stellt sie sich als unzulässige Rechtsausübung dar. Eine Kündigung, die erst zu einer Zeit erfolgt, als die Unverfallbarkeit schon vor der Türe steht, gehört hierher. Man wird den neuralgischen Zeitpunkt da ansetzen müssen, wo fast neun Zehntel der "Erdienungszeit" verstrichen sind.

XI.

Bei der unverfallbar gewordenen Anwartschaft gelten hinsichtlich eines Wegfalls oder einer Schmälerung bei groben Verstößen des noch aktiven ArbNs gegen die arbeitsvertragliche Treuepflicht ähnliche Grundsätze wie beim Ruheständler. Im Rahmen der Interessenabwägung ist bei der fristlosen Kündigung zu berücksichtigen, daß der Anwärter wie ein Rentner alles von ihm zu Erbringende erbracht hat und es sind, soweit möglich, zunächst auch die "Vorschaltmaßnahmen" einzusetzen. Erst wenn diese nicht "greifen", ist die außerordentliche Kündigung gestattet. Ist der Anwärter noch Betriebsangehöriger, erfolgt sie in der Form der Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses und bringt die Anwartschaft trotz ihrer Unver-

fallbarkeit mit zum Einsturz, weil es eine im Sinne von § 242 BGB unzulässige Rechtsausübung wäre, wenn sich der ArbN in einem solchen Fall auf die Unverfallbarkeit berufen wollte.

Hat der unverfallbar berechnigte Anwärter den Betrieb bereits verlassen und handelt er jetzt grob illoyal, so verletzt er die ihm wie einem Rentner obliegende Pflicht zu angemessenem Wohlverhalten gegenüber dem früheren ArbG, die ihm jede schädliche Einwirkung auf das künftige Rentenforderungsrecht verbietet. Es treten dann die gleichen Folgen wie beim aktiv Tätigen ein. Der ArbG kann die bestehenden Rechtsbeziehungen nach voraufgegangener Praktizierung möglicher "Vorschaltmaßnahmen" unter den Voraussetzungen des § 626 BGB fristlos kündigen.

XII.

Der aus dem Betrieb ausgeschiedene unverfallbar berechnigte Rentenanwärter kann auch jetzt noch Schaden an seiner Anwartschaft erleiden, wenn der Betrieb in ernste wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät und nur durch das Opfer aller saniert werden kann. Auch der Ausgeschiedene ist Mitglied der Solidargemeinschaft. Was für ihn "zurückgelegt" oder an Versicherungen gezahlt wird, kann bzw. muß im Interesse des Ganzen unterbleiben, bis die Sanierung erreicht ist. Auch hier gilt aber das Recht auf volle Rentenzahlung bzw. Nachzahlung bei Eintritt des Versorgungsfalles, wenn der Betrieb wieder saniert ist.

LITERATURVERZEICHNIS

- Amtliches Handbuch des Deutschen Bundestages,
8. Wahlperiode, 1. Ergänzungslieferung
(Stand: Juli 1977)
- Arnim, H.H., v. Die Verfallbarkeit von betrieblichen Ruhe-
geldanwartschaften, in: Abhandlungen zum
Arbeits- und Wirtschaftsrecht, Bd. 22,
Heidelberg 1970 (Verfallbarkeit)
- Baader-Lehmann
Symanski-Wittgens Handbuch der gesamten Arbeitsmedizin,
Berlin/München/Wien, 1961-1973
- Beuthien, V. Zweckerreichung und Zweckstörung im
Schuldverhältnis, Tübingen 1969
- Beye, C.-J. Der Entwurf eines Gesetzes zur Ver-
besserung der betrieblichen Altersver-
sorgung, in: Mitteilungsblatt der Ar-
beitsgemeinschaft für betriebliche
Altersversorgung (kurz: BetrAV), Jahr-
gang 1974, S. 20 f.
- Blomeyer, W. Der Betriebsrentner im Spannungsfeld
zwischen Arbeitgeber, Unternehmen, Be-
legschaft und Insolvenzversicherung, RdA
1977, S. 1 f.
- Bode, K.J. Zur Unverfallbarkeit von Betriebsrenten,
BB 1974, S. 657 f.
- Buckup, H. Handlexikon der Arbeitsmedizin,
Stuttgart 1966
- Bürger-Oehmann-
Stübing-Matthes Handwörterbuch des Arbeitsrechts,
3. Aufl., Stand: 1977
- Canaris, C.-W. Die Feststellung von Lücken im Gesetz,
Berlin 1964
- Doetsch, W. Betriebliche Altersversorgung, Zum Grund-
sätzlichen, Der Arbeitgeber 1974, S. 935 f.

- Dürig Grundrechte und Zivilrechtsprechung, in: Festschrift für Nawiasky, München 1956, S. 157 f.
- Enneccerus-Nipperdey Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, 1. Halbband, 15. Aufl., Tübingen 1959
- Esser-Schmidt Schuldrecht, Band I, Allg. Teil, 5. Aufl., Karlsruhe 1975/1976
- Esser-Weyers Schuldrecht, Bd. II, Besonderer Teil, 5. Aufl., Karlsruhe 1977
- Eyermann-Fröhler Verwaltungsgerichtsordnung, Komm., 7. Aufl., München 1977
- Fikentscher, W. Schuldrecht, 6. Aufl., Berlin/New York 1976
- Götz, H. Nachvertraglicher Wettbewerb und Ruhegeld, in: Festschrift für Schiedermair, München 1976
- Grunsky, W. Der Entzug eines vertraglichen Ruhegeldanspruchs nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, JuS 1970, S. 16 f.
- Hanau-Adomeit Arbeitsrecht, 4. Aufl., Frankfurt 1976
- Heissmann, E. Die betrieblichen Ruhesgeldverpflichtungen, 6. Aufl., Köln 1967
- Heissmann, E. Zur Neuorientierung der betrieblichen Altersversorgung, RdA 1969, S. 262 f.
- Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, 1. Aufl., Heidelberg 1976 (Heubeck-Höhne)
- Hilger, M.L. Das betriebliche Ruhegeld, in: Abhandlungen zum Arbeits- und Wirtschaftsrecht, Hrsg.: Siebert, W., Bd. 8, Heidelberg 1959 (Ruhegeld)

- Hilger, M.L. Das Recht der betrieblichen Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrenten, in: Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, Hrsg.: Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung, Bd. I, 5. Aufl., Stuttgart 1968 (Handbuch)
- Hilger, M.L. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Unverfallbarkeit vom 10. März 1972, BetrAV 1973, S. 9 (Urteil)
- Höfer, H.E.G. Die betriebliche Altersversorgung nach Inkrafttreten des Gesetzes. Wertung der gesetzlichen Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung, Schriftenreihe Der Betrieb, Düsseldorf 1975, S. 5 f.
- Höfer, R. Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Komm., 1. Aufl., München 1976 (BetrAVG)
- Höfer, R. Die ertragsteuerliche Behandlung von Kapitalzusagen, BB 1973, S. 747 f.
- Höfer-Ahrend Zur Aufrechterhaltung betrieblicher Versorgungsanwartschaften, DB 1972, S. 1824 f.
- Högger-Schlegel Leitfaden der Arbeitsmedizin, 1. Aufl., Bern/Stuttgart/Wien 1973
- Höhne, G. Die Einstellung betrieblicher Ruhegelder bei wirtschaftlichen Notlagen, BB 1967, S. 122 f. (Einstellung)
- Höhne, G. Die betriebliche Altersversorgung, in: Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, Hrsg.: Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung, Bd. I., 5. Aufl., Stuttgart 1968 (Handbuch)
- Höhne, G. Die Unverfallbarkeit von Anwartschaften aus betrieblichen Versorgungszusagen nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10. März 1972, BB 1972, S. 1563 f. (Unverfallbarkeit)
- Höhne, G. Der arbeitsrechtliche Teil des Gesetzes, in: Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz), BB 1975, Beilage 1

- Höhne-Heubeck Anpassung betrieblicher Ruhegelder,
2. Aufl., Heidelberg 1975
- Hölters, W. Entzug von Ruhesold und Ruheanwartschaft
nach Inkrafttreten des Betriebsrenten-
gesetzes, DB 1975, S. 2179 f.
- Hueck, G. Gleichbehandlung und Billigkeitskontrolle,
in: Gedächtnisschrift für Rolf Dietz,
München 1973, S. 241 f. (Gleichbehandlung)
- Hueck, G. Der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung
im Privatrecht, München/Berlin 1958,
(Grundsatz)
- Hueck-Nipperdey Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 1, 7. Aufl.,
Berlin/Frankfurt 1963 (Bd. 1)
- Hueck-Nipperdey Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 2, 2. Halb-
band, 7. Aufl., Berlin/Frankfurt 1970 (Bd. 2)
- Kommentar der Reichsgerichtsräte zum Bürgerlichen
Gesetzbuch, 11./12. Aufl., Berlin/New York
1959-1976, (Autor in BGB RGR-Komm.)
- Konzen, H. Notstandshaftung und schadensgeeignete
Arbeit, BB 1970, S. 1309 f.
- Larenz, K. Schuldrecht, Allgemeiner Teil, 11. Aufl.,
München 1976, (SchR AT)
- Larenz, K. Schuldrecht, Besonderer Teil, 11. Aufl.,
München 1977 (SchR BT)
- Lemke, B. Sind die Leistungen des Arbeitgebers für
betriebliche Versorgungseinrichtungen
Arbeitslohn?, BB 1957, S. 512 f.
- Maunz-Dürig-
Herzog Grundgesetz, Komm., Lieferung 14,
München/Tübingen/Mainz, Stand: Januar 1976

- Schaub-Schusinski-
Ströer Vorsorge für das Alter, 1. Aufl.,
München 1975
- Schwerdtner, P. Fürsorgetheorie und Entgelttheorie, in:
Recht der Arbeitsbedingungen, 1970
- Soergel-Siebert Bürgerliches Gesetzbuch, Komm., 10. Aufl.,
Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz, 1967-1975
(Soergel-Siebert-Bearbeiter)
- Söllner, A. Arbeitsrecht, 5. Aufl., Stuttgart 1976
- Staudinger Bürgerliches Gesetzbuch, Komm., 10./11.
Aufl., Berlin 1957-1977 (Staudinger-Be-
arbeiter)
- Thomas, W. Die neuere Rechtsprechung des Bundes-
arbeitsgerichts zur betrieblichen Alters-
versorgung, BetrAV 1975, S. 76 f.
- Watrin, C. Arbeitsmarkt, in: Handwörterbuch des Per-
sonalwesens, 1. Aufl., Stuttgart 1975
- Woltmann, A. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieb-
lichen Altersversorgung und die Passivie-
rung von Pensionszusagen, DB 1975, S. 797f.
- Zöllner, W. Privatautonomie und Arbeitsverhältnis,
AcP 1976, S. 221 f.
- Zöllner, W. Die vorvertragliche und die nachwirkende
Treue- und Fürsorgepflicht im Arbeits-
verhältnis, in: Tomandl (Hrsg.), Treue-
und Fürsorgepflicht im Arbeitsrecht,
Wien/Stuttgart 1975, S. 91 f.
- Zöllner, W. Arbeitsrecht, 1. Aufl., München 1977

LEBENS LAUF DES VERFASSERS

24. Sept. 1947	Geboren in Frankfurt am Main als erster Sohn des Rechtsanwalts und Notars Dr. Alfons Vogt und dessen Ehefrau Claire, geb. Dumann
April 1954	Einschulung in die Grundschule (Frankfurt am Main)
April 1958	Umschulung in das Lessing-Gymnasium (Frankfurt am Main)
2. Nov. 1966	Abitur am Lessing-Gymnasium
Januar 1967 bis April 1968	Wehrdienst in Schwarzenborn und Koblenz
April 1968	Beginn des Jurastudiums in Bonn
Oktober 1969	Wechsel an die Universität München
22. Jan. 1973	Referendarexamen (München)
1. März 1973	Beginn des Referendardienstes beim Landgericht Darmstadt
31. Okt. 1975	Assessorexamen (Frankfurt am Main)
27. Jan. 1976	Zulassung als Rechtsanwalt am Landgericht Frankfurt am Main

